



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMPENSASI  
DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN  
AN NAMIROH PEKANBARU**

**TESIS**

Disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar  
Magister Sain Program Studi Psikologi  
Program Magister Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi



UIN SUSKA RIAU



Oleh  
**TUTY IRAWATI**  
**21960220004**

**PRODI STUDI PSIKOLOGI PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU  
PEKANBARU  
2021**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Berdasarkan hasil checker Plagiasi dengan menggunakan turnitin maka *tesis mahasiswa*,

Nama : Tuty Irawati

NIM : 21960220004

Judul : Hubungan Employee Engagement, Kompensasi Dengan Kinerja guru Di Yayasan An- Namiroh  
Pekanbaru

dinyatakan bebas dari plagiasi dengan nilai kesamaan maksimal 25% yaitu sebesar 16%

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipedomani.

Pekanbaru, 04 Maret 2021

Ketua Prodi Magister Psikologi

Dr. Vivik Shofiah, M.Si

NIP. 197610152005012004



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMPENSASI  
DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AN  
NAMIROH PEKANBARU**

Oleh  
**TUTY IRAWATI**  
21960220004


Telah dinyatakan memenuhi syarat untuk Ujian Tesis  
Pada tanggal ..... Maret 2021

**Pembimbing I**

  
**Dr. Harmaeni M. Si**  
NIP. 19720724 2007011 019

..... Maret 2021

**Pembimbing II**

  
**Dr. Khairil Anwar, M.A**  
NIP 19740713 200801 1 011

..... Maret 2021

Ketua Program Studi Psikologi Magister Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Ttd

  
**Dr. Vivik Shofiah, M.Si**  
NIP. 19761015 200501 2 004





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh:

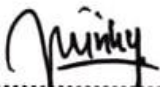
Nama : TUTY IRAWATI  
 NIM : 21960220004  
 Judul Tesis : Hubungan *Employee Engagement* dan Kompensasi dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru

Telah dipertahankan di depan Panitia Munaqasah Tesis Program Studi Psikologi Program Magister Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar magister Sains Psikologi (M. Psi) dengan Peminatan Psikologi Industri dan Organisasi.


Diuji pada

Hari/ Tanggal : Senin / 02 Agustus 2021  
 Bertepatan dengan : 23 Dzulhijjah 1442 H


Ketua,

(.....)   
 Dr. Vivik Shofiah, M. Si  
 NIP 19761015200501 2 004


Sekretaris,

(.....)   
 Dr. Khairil Anwar, M. A  
 NIP 19740713200801 1 011


Penguji I,

(.....)   
 Dr. Zuriatul Khairi, M. Ag, M. Si.  
 NIP 19651028198903 1 005

Penguji II,

(.....)   
 Dr. Tohirin, M.Pd  
 NIP 19670812 199203 1 001

Penguji III,

(.....)   
 Dr. Harmaini M. Si  
 NIP. 19720724 200701 1 019



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis yang berjudul:


***"Hubungan Employee Engagement dan Kompensasi dengan Kinerja Guru di Yayasan An Namiroh Pekanbaru"***

1. Adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang ditulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Tesis berserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi Tesis pada jurnal atau forum ilmiah harus menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan Fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU sebagai institusinya.

Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan 1 dan 2, maka saya bersedia mendapatkan sanksi akademik yang berlaku.

Pekanbaru,

Maret 2021

  
**TUTY IRAWATI**  
 21960220004





## KATA PENGANTAR

Segala bentuk puji dan syukur yang tiada terhitung kepada Allah SWT, Allah Yang Maha Baik, Allah Yang Maha Memiliki Segala Ilmu Pengetahuan, Allah Yang Maha Pemurah, Allah Yang Maha Pengasih, Allah Yang Maha Berkehendak, Allah Yang Maha Segala-segalanya. Hanya atas ijin-Nyalah peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Tanpa-Nya kami hanyalah makhluk yang tak berdaya lagi tak berilmu. Ibarat kata, andaikan seluruh air di lautan, dijadikan tinta untuk menggambarkan nikmat-Nya. Itupun tidak akan pernah cukup untuk menggambarkan segala syukur atas nikmat yang telah Engkau berikan.

Sholawat serta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Rasul yang telah memberikan keteladan yang mulia dalam seluruh aspek kehidupan, termasuk di dalamnya kerja keras, sabar, do'a, tawakkal, dan kegigihan dalam meraih cita-cita. Rasullullah yang berhati emas, namun memiliki kegigihan seperti baja.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak hal yang diperjuangkan bagi seorang yang berperan ganda sebagai ibu, istri, anak dan karyawan. Pengalaman yang begitu berharga, pengorbanan yang tidak ternilai lagi, sehingga dapat sampai ke titik akhir dan awal dari perjuangan lainnya. Karena hidup itu adalah perjuangan, dan akhirat nantilah tempat beristirahat sesungguhnya. Semoga Allah senantiasa memberikan nikmat dan karunia-Nya, agar peneliti tetap semangat dalam perjuangannya demi akhirat kelak.Aaaamiiin





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Peneliti menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu peneliti sangat membutuhkan masukan, arahan, dan perbaikan dari berbagai pihak, demi kemajuan ilmu pengetahuan. Atas bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan, pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag, Selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Kusnadi, M.Pd, Selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau.
3. Bapak Dr., H. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si, selaku Wakil Dekan I. Ibu Dr. Zuhiddah, M.Si, selaku Wakil Dekan II. Serta Ibu Dr. Yuslenita Muda, M.Sc, selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau.
4. Ibu Dr. Yulita Kurniawaty Asra, M.Psi, sebagai Ketua Program Studi Magister Psikologi UIN SUSKA Riau.
5. Bapak Dr. Khairil Anwar, M.A, selaku penasehat akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan demi kebaikan dan kelangsungan studi peneliti.
6. Bapak Dr. Harmaini M.Si, sebagai dosen pembimbing I, dan Bapak Dr. Khairil Anwar, M.A Sebagai dosen pembimbing II, yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang luar biasa, sehingga peneliti mampu menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan tepat waktu.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Bapak Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si, sebagai Narasumber I, dan Bapak Dr. Dr. Tohirin, M.Pd Sebagai Narasumber II, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran. Serta memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini.  
Suami tercinta Pairin yang mendukung melalui doa dan supportnya. Untuk suami, dan kedua ananda peneliti Qaila Chika Adzachdie Putri dan Ryzlah Arvafachrin Genio Putra,.  
Seluruh dosen pada program studi Magister Psikologi UIN SUSKA Riau. Yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini, semoga ilmu yang diberikan dinilai sebagai amal jariyah, dan semoga ilmu yang diperoleh peneliti dapat membawa berkah dalam kehidupan, baik di dunia maupun di akhirat.
10. Seluruh pegawai akademik Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau. Terkhusus kepada Ibu Faiza, Ibu Yulita dan Ibu Afifah. Karena dengan bantuan dan pelayanan yang diberikan, akhirnya peneliti mampu menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
11. Seluruh guru dan karyawan SD An Namiroh Pekanbaru yang bersedia meluangkan waktunya. Yang sudah berpartisipasi dalam penelitian ini, tanpa partisipasi dan kemurahan hati dari seluruh guru dalam pengisian skala, penelitian ini tidak mungkin bisa diselesaikan.
12. Kepada Pimpinan Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru yang sudah memberikan kemudahan bagi peneliti untuk melakukan penelitian di Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Sahabat peneliti di kelas Magister Psikologi UIN SUSKA Riau angkatan kedua, **the only** angkatan genap, karena hanya ada pada tahun 2019 saja, Teh Marni, Amie, Bu Em, Neneng, Dede Fizar, Sugeng, Ilham, Sahat, dan Hubbal. Terimakasih atas kebersamaan kita selama dua tahun ini, terimakasih juga atas support, motivasi, nasehat, bahkan kekonyolan yang diberikan. Meski kita sedikit, kita selalu kompak, akan selalu merindukan kebersamaan kita.

Pekanbaru, Maret 2021



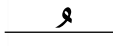




Peneliti

UIN SUSKA RIAU



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Di dalam naskah Tesis ini banyak dijumpai nama dan istilah yang berasal dari bahasa Arab yang ditulis dengan huruf Latin. Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

ARAB	LATIN		VOKAL
Konsonan	Nama Huruf	Konsonan	<b>Vokal Pendek</b>  = a  = i  = u
ا	Alif	A	
ب	Ba	B	
ت	Ta	T	
ث	Tsa	Ts	
ج	Jim	J	
ح	Ha	H	
خ	Kha	Kh	
د	Dal	D	
ذ	Dzal	Dz	
ر	Ra	R	<b>Vokal Panjang (Bunyi Madd)</b>  = aa  = ii
ز	Za	Z	
س	Sin	S	
ش	Syin	Sy	
ص	Shad	Sh	
ض	Dhad	Dh	
ط	Tha	Th	
ظ	Dzha	Zh	
ع	‘Ain	‘	
غ	Ghain	Gh	
ف	Fa	F	<b>Tanda Vokal Rangkap</b>  = ai  = au
ق	Qaf	Q	
ك	Kaf	K	
ل	Lam	L	
م	Mim	M	
ن	Nun	N	
و	Waw	W	
ه	Ha	H	
هـ	Hamzah	,	
ي	Ya	Y	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
PENGESAHAN PENGUJI .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Masalah Penelitian.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teori.....	13
B. Penelitian yang Relevan .....	69
C. Kerangka Berpikir .....	72
D. Hipotesis .....	78
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>79</b>
A. Jenis Penelitian .....	79
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	79
C. Definisi Operasional .....	80
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	81
E. Variabel Penelitian .....	83
F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	83
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	86
E. Teknik Analisis Data .....	103
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>105</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	105
B. Distribusi Respon Penelitian .....	108
C. Kategorisasi Data Penelitian.....	114
D. Uji Asumsi Klasik dan Linieritas .....	119
E. Uji Hipotesis .....	124
F. Uji Analisis Tambahan .....	127
G. Pembahasan .....	136



<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>147</b>
	A. Kesimpulan.....	147
	B. Saran .....	148
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>150</b>
	<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>161</b>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Isac dan Michael .....	82
Tabel 3. 2	Blue Print Skala <i>Employee Engagement</i> .....	84
Tabel 3. 3	Blue Print Skala Kompensasi .....	85
Tabel 3. 4	Blue Print Skala Kinerja <i>Individual Work Performance Scale (IWPS)1.0 Koopmans</i> .....	86
Tabel 3. 5	Validitas Item Instrumen <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	91
Tabel 3. 6	Blue Print Instrumen <i>Employee Engagemen</i> (Setelah Uji Validitas) .....	91
Tabel 3.7	Validitas Item Instrumen Kompensasi Berdasarkan <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	96
Tabel 3. 8	Blue Print Instrumen Kompensasi (Setelah Uji Validitas) .....	96
Tabel 3. 9	Validitas Item Instrumen Kinerja ( <i>IWPS</i> ) Berdasarkan <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> .....	101
Tabel 3. 10	Blue Print Instrumen Kinerja ( <i>IWPS</i> ) (Setelah Uji Validitas) .....	102
Tabel 4. 1	Profil Lokasi Penelitian.....	106
Tabel 4. 2	Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	106
Tabel 4. 3	Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan .....	107
Tabel 4. 4	Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja .....	107
Tabel 4. 5	Rumus Kategorisasi .....	115
Tabel 4. 6	Hasil Empirik Nilai Instrumen <i>Employee Engagement</i> .....	116
Tabel 4. 7	Kategorisasi Empirik Tingkat <i>Employee Engagement</i> Sampel ...	116
Tabel 4. 8	Hasil Empirik Nilai Instrumen <i>Employee Engagement</i> .....	117
Tabel 4. 9	Kategorisasi Empirik Tingkat Kompensasi Sampel .....	117
Tabel 4. 10	Hasil Empirik Nilai Instrumen Kinerja.....	118
Tabel 4. 11	Kategorisasi Empirik Tingkat Kinerja Sampel .....	118
Tabel 4. 12	Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson .....	125
Tabel 4. 13	Ringkasan Hasil Uji Korelasi Pearson .....	126



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1	Hasil Uji Confirmatory Analysis Factor (CFA) Instrumen <i>Employee Engagement</i> .....	88
Gambar 3. 2	Hasil Uji <i>Confirmatory Analysis Factor (CFA)</i> Instrumen Kompensasi .....	94
Gambar 3. 3	Hasil Uji <i>Confirmatory Analysis Factor (CFA)</i> Instrumen Kinerja (IWPS).....	99
Gambar 4. 1	Uji Normalitas Residual .....	120
Gambar 4. 2	Uji Multikolinearitas .....	120
Gambar 4. 3	Uji Heteroskedastisitas .....	122
Gambar 4. 4	Uji Linieritas <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja.....	123
Gambar 4. 5	Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja.....	123
Gambar 4. 6	Uji Korelasi <i>Pearson Two Tailed</i> .....	124
Gambar 4. 7	Uji Regresi Linier Berganda .....	127





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Lembar Validasi Alat Ukur Kinerja .....	161
Lampiran II	Lembar Validasi Alat Ukur Kompensasi .....	164
Lampiran III	Lembar Validasi Alat Ukur Employee Engagement .....	167
Lampiran IV	Skala Google Form .....	171
Lampiran V	Data Mentah Skala Kinerja Sebelum Uji Validitas .....	183
Lampiran VI	Data Mentah Skala Employee Engagement & Skala Kompensasi Sebelum Uji Validitas .....	186
Lampiran VII	Data Mentah Skala Kinerja dan Kompensasi Sesudah Uji Validitas .....	189
Lampiran VIII	Data Mentah Skala Employee Engagement Sesudah Uji Validitas .....	192
Lampiran IX	Output SPSS Korelasi Pearson .....	195
Lampiran X	Output SPSS Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda ...	196
Lampiran XI	Output Lisrel (Uji Validitas & Reliabilitas Teknik Confirmatory Faktor Analisis Skala Employee Engagement) .....	209
Lampiran XII	Output Lisrel (Uji Validitas & Reliabilitas Teknik Confirmatory Faktor Analisis Skala Kompensasi) .....	247
Lampiran XIII	Output Lisrel (Uji Validitas & Reliabilitas Teknik Confirmatory Faktor Analisis Skala Kinerja) .....	269



## HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA GURU DI LEMBAGA PENDIDIKAN AN NAMIROH PEKANBARU

**Tuty Irawati**

Magister Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
tutyirawati2017@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja sebuah lembaga pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru. Fenomena guru terlambat memulai proses belajar mengajar, terlambat mengumpulkan laporan nilai, tidak mempersiapkan materi pembelajaran, komplain dari orangtua murid, guru kurang kreatif dalam media pembelajaran, kurang penguasaan materi kelas dan tidak fokus bekerja terjadi di lingkungan Lembaga Pendidikan An-Namiroh. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa salah satu faktor kinerja diantaranya dipengaruhi oleh *employee engagement* dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan hubungan antara *employee engagement* dan kompensasi berhubungan dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An-Namiroh. Penelitian ini dilakukan pada 155 guru di Lembaga Pendidikan An-Namiroh di Kota Pekanbaru. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan instrument psikologis *employee engagement*, kompensasi dan kinerja (*IWPS*). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk dengan menggunakan teknik *confirmatory factor analysis*, sedangkan untuk menguji reliabilitas instrument juga digunakan teknik *confirmatory factor analysis*. Teknik Analisis data yang digunakan yaitu korelasi Pearson dan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada kinerja guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh: Pertama, ditemukan hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan kinerja guru sebesar 34.8%, artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* yang dimiliki seorang guru maka akan berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan. Kedua, ditemukan hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja guru sebesar 17.9%, artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang dirasakan seorang guru maka akan berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan. Ketiga, ditemukan hubungan yang signifikan antara *employee engagement*, kompensasi dengan kinerja guru secara simultan sebesar 12.3%, artinya apabila seorang guru memiliki *employee engagement*, kompensasi yang baik, maka kinerja yang dihasilkan guru juga akan baik.

**Kata Kunci:** *employee engagement*, kompensasi, kinerja

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### ABSTRACT

*The performance of a educational institution is influenced by teacher performance. The phenomenon of teachers being late in starting the teaching and learning process, late in submitting grade reports, not preparing learning materials, complaints from parents of students, teachers being less creative in learning media, lack of mastery of class material and not focusing on working occurred in the An-Namiroh Educational Institution environment. Several previous research found that one of the performance factors was influenced by employee engagement and compensation. This research aims to determine the relationship between employee engagement and compensation related to teacher performance at the An-Namiroh Educational Institution. This research was conducted on 155 teachers at the An-Namiroh Educational Institution in Pekanbaru City. Research data were obtained using psychological instruments of employee engagement, compensation and performance (IWPS). The validity test used in this study was the construct validity test using confirmatory factor analysis techniques, while to test the instrument reliability, the confirmatory factor analysis technique was also used. The data analysis technique used was Pearson's chorealation and multiple linear regression . The results of the analysis show that the teacher performance at An-Namiroh Educational Institution: First, found a significant relationship between employee engagement and teacher performance about 34.8%, it means that the higher the level of employee engagement a teacher has, it will be related to the resulting performance. Second, it was found that a significant relationship between compensation and teacher performance about 17.9%, it means that the higher the level of compensation felt by a teacher would be related to the resulting performance. Third, it was found that a significant relationship between employee engagement, compensation and teacher performance was simultaneously about 12.3%, it means if a teacher has good employee engagement and good compensation, the teacher's performance will also be good.*

**Keywords:** *employee engagement, compensation, job performance*





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### مستخلص البحث

يُتأثر أداء المؤسسة بأداء المعلم. حدثت ظاهرة تأخر المعلمين في بدء عملية التدريس والتعلم ، والتأخر في تقديم تقارير الدرجات ، وعدم إعداد المواد التعليمية ، وشكاوى من أولياء الأمور ، وكون المعلمين إبداعاً في وسائط التعلم ، وعدم إتقان مادة الفصل وعدم التركيز على العمل. في بيئة مؤسسة النمو وجدت العديد من البحث السابق أن أحد عوامل الأداء قد تأثر بمشاركة الموظفين والتعويضات. تهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين مشاركة الموظف والتعويض المرتبط بأداء المعلم في مؤسسة نميره. تم إجراء هذا البحث على 155 معلماً في مؤسسة نميره في مدينة بيكانبارو. تم الحصول على بيانات البحث باستخدام الأدوات النفسية لمشاركة الموظفين والتعويضات والأداء. اختبار الصلاحية المستخدم في هذا البحث هو اختبار صلاحية البناء باستخدام تقنيات تحليل عامل التأكيد ، بينما لاختبار موثوقية الأداة ، تم أيضاً استخدام تقنية تحليل عامل التأكيد. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي ارتباط بيرسون والانحدار الخطي المتعدد. تظهر نتائج التحليل أن أداء معلم مؤسسة النمرة: أولاً ، وجد أن العلاقة المهمة بين مشاركة الموظف وأداء المعلم كانت 34.8% ، مما يعني أنه كلما ارتفع مستوى مشاركة الموظف لدى المعلم ، سيكون مرتبطاً بالأداء الناتج. ثانياً ، وجد أن هناك علاقة معنوية بين التعويض وأداء المعلم بلغت 17.9% ، أي أنه كلما ارتفع مستوى التعويض الذي يشعر به المعلم سيكون مرتبطاً بالأداء الناتج. ثالثاً ، وجد أن العلاقة المهمة بين مشاركة الموظف والتعويض وأداء المعلم كانت في نفس الوقت 12.3% ، مما يعني أنه إذا كان لدى المعلم مشاركة الموظف ، وتعويضات جيدة ، فسيكون أداء المعلم جيداً أيضاً.

الكلمات الأساسية: مشاركة الموظف والتعويض والأداء

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (E. D. Putri, 2017). Kinerja dalam sebuah pekerjaan adalah merupakan media tercapainya sebuah tujuan. Organisasi dalam hal ini ingin mewujudkan target dari organisasi itu sendiri yang membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004).

Kinerja sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang berperan di dalam organisasi tersebut. Dalam mencapai kinerja karyawan, faktor sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dominan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya. Mengingat keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, maka setiap organisasi banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai kinerja yang optimal. Apabila kinerja karyawan yang dihasilkan telah optimal maka akan menghasilkan kontribusi yang besar pula terhadap kinerja organisasi.

Kemampuan atau kehebatan manusia dalam suatu organisasi akan sangat menentukan daya saing organisasi tersebut. Organisasi tidak hanya membutuhkan manusia yang berintelektual tinggi, akan tetapi organisasi juga membutuhkan manusia yang berkomitmen, loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, serta bertanggung jawab dan dapat bekerja sama dalam tim yang solid dalam bekerja sehari-hari.

Komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan itulah yang sering disebut sebagai *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. Daya tarik ini timbul karena *employee engagement* berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

*Employee engagement* menyentuh semua bagian dari sumber daya manusia. Karyawan dan manajer yang tidak memiliki *engagement* yang tinggi mengalami penurunan tingkat kualitas, penurunan efisiensi, inkonsistensi pelayanan, penurunan inisiatif untuk memberi saran bagi kemajuan organisasi.

Berikut penelitian yang mendukung terkait *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan, dan Kinerja Bank dari Perspektif Pegawai Front Office Bank Syariah di Kota Bandung, dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh *employee engagement* dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja bank syariah di Kota Bandung. (Pamungkas, 2018)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi merupakan komponen penting yang wajib diperhatikan oleh manajemen. (Kusjainah & Listyorini, 2015). Organisasi perlu menjaga situasi lingkungan pekerjaan agar tetap kondusif bagi karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik. (Nugroho, 2006). Organisasi yang sangat memperdulikan bagaimana seorang karyawan bisa memiliki kinerja yang optimal, adalah organisasi yang sadar bahwa asset berharga mereka terletak pada sumber daya manusia yang mereka miliki. Penilaian kinerja dilakukan melalui sistem penilaian secara periodik berdasarkan standar masing-masing organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (Kusjainah & Listyorini, 2015). Masih menurut Kusjainah & Inon, sebuah organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja tersebut berdasarkan atas perilaku manusia tersebut dari peran masing-masing. (Kusjainah & Listyorini, 2015).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi, faktor psikologis. Faktor individual merupakan karakteristik yang melekat individu, faktor organisasi merupakan karakter yang melekat pada organisasi, seperti aturan dan nilai dalam organisasi, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, kompensasi, reward dan punishment. Sedangkan faktor psikologis adalah faktor yang melekat pada psikologis masing-masing karyawan, seperti *employee engagement*, kepuasan kerja, dan motivasi (Kusjainah & Listyorini, 2015).

Salah satu hal yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai perwujudan dalam melibatkan karyawan dalam kinerja yang diharapkan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah kompensasi. Kompensasi adalah merupakan produk dari kebijakan organisasi yang menjadi salah satu faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi kompensasi juga merupakan faktor penentu kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Affini & Surip, 2018).. Penelitian lainnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi furniture di Kecamatan Gemolong Jawa Tengah. Hasilnya diketahui bahwa hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bahwa kemampuan kerja, hubungan kerja dan kepuasan terhadap kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi furniture di wilayah Gemolong. Dari ketiga faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan terhadap kompensasi. (Chuzaimah, 2007). Peran dan pengaruh kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, namun dalam industri pendidikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru masih menarik untuk diteliti. Faktanya meski iuran sekolah- sekolah yang dikelola An-Namiroh mematok iuran bulanan yang tidak murah. Fenomena guru yang tidak mendapatkan bayaran lembur atas pekerjaan yang dilakukan di luar jam sekolah masih ditemukan di Lembaga Pendidikan An-Namiroh

Penelitian selanjutnya adalah terkait pengaruh *employee engagement* dan kinerja ditinjau dari dukungan organisasi. Hipotesa ini diuji kepada 10049 sampel karyawan. Judul penelitian tersebut yaitu *Work engagement*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*and job performance: the moderating role of perceived organizational support.* Hasil dari penelitian diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*/ kinerja karyawan, dan pengaruh *employee engagement* terhadap *job performance* melalui POS (persepsi terhadap organisasi/ organisasi) diperoleh hasil positif, dan akan semakin mempengaruhi ketika karyawan memiliki persepsi yang bagus terhadap organisasi (Yongxing, Hongfei, Baoguo, & Lei, 2017). Senada dengan penelitian itu, Dajani meneliti terkait *The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector* dengan melibatkan 245 orang karyawan Bank di Mesir, diperoleh hasil bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang tidak terlalu signifikan terhadap *organisational commitment* (Ahmed & Dajani, 2015). Sedangkan Darmawan & Rosita melakukan penelitian terkait Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Untuk Peningkatan Pelayanan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi, hasilnya diketahui bahwa pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja untuk peningkatan pelayanan diketahui memiliki pengaruh positif (Darmawan & Rosita, 2016).

Penelitian senada terkait hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja dengan kinerja dilakukan pada 100 orang karyawan, diketahui bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan (Mariska, 2018). Sedangkan Affini & Surip melakukan penelitian terkait pengaruh kompensasi dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kepuasan kerja terhadap *employee engagement* yang berdampak pada *Turnover Intentions* penelitian tersebut dilakukan pada Bank XYZ melibatkan 169 responden, dan hasilnya diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh gabungan antara kompensasi, kepuasan kerja, *employee engagement* dan *turnover intentions* (Affini & Surip, 2018). Selain daripada itu, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi secara parsial maupun simultan yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Chuzaimah, 2007)

Hameed dkk melakukan penelitian terkait *impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan)* menggunakan 200 sampel responden, dan hasilnya diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank di Pakistan (Nm & Am, 2017). Penelitian terkait kinerja karyawan sebelumnya ditemukan terkait beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti motivasi, pelatihan, promosi, kompetensi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan *employee engagement*, terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Harahap, Suriani, & Rosmita, 2017; Kurai, 2018; Oktarina, Marnis, & Suarman, 2019; E. D. Putri, 2017; W. Y. Simanjuntak, 2015; Welinda & Nurnida, 2019).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, *employee engagement* menarik untuk diteliti karena *employee engagement* merupakan komitmen individu yang mendasari terciptanya komitmen terhadap organisasi maupun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi, sehingga bisa menciptakan hasil kinerja yang optimal. (Kurniadita, 2019). Selain daripada itu berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, diketahui bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Affini & Surip, 2018), (Pamungkas, 2018), (Arianti, Hubeis, & Puspitawati, 2020). Kinerja menjadi hal sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Salah satu faktor terpenting dalam menjaga mutu sekolah adalah memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. (Diana & Harta, 2017)

Riau sebagai salah satu provinsi tertua di Indonesia yang memiliki penyerapan tenaga kerja tertinggi di Sumatera (Advetorial, 2020). Dengan memiliki prestasi sebagai provinsi yang menyerap tenaga kerja terbanyak, artinya di Riau terdapat banyak organisasi-organisasi BUMN maupun swasta yang berkembang. Beberapa penelitian di Provinsi Riau terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu promosi jabatan, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. (Hendriani, Sari, & Yovita, 2014; Syafrina, 2017; Winata, 2018; Zulhaida, 2017)

Fakta bahwa fenomena penurunan kinerja karyawan yang terjadi di sekitar kita, perlu menjadi perhatian manajemen demi pencapaian target organisasi. Badan usaha yang memiliki kontrol manajemen yang baik, dapat terus bertahan dan mewujudkan target dari badan usaha itu sendiri. Salah satu badan usaha di Pekanbaru dalam bidang pendidikan yang dikelola

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara professional dalam dunia pendidikan ialah Lembaga Pendidikan An-Namiroh.

Lembaga Pendidikan An-Namiroh telah berdiri sejak tahun 2008. Lembaga Pendidikan An Namiroh memiliki bidang usaha pendidikan mulai dari pendidikan pra sekolah, Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama. Lembaga Pendidikan An-Namiroh memiliki banyak cabang di Riau khususnya Kota Pekanbaru. Kesuksesan bertahan di bidang pendidikan selama hampir dua belas tahun adalah fakta bahwa selama dua belas tahun organisasi atau Lembaga Pendidikan An-Namiroh mencoba terus menjaga kinerja Lembaga Pendidikan. Meskipun demikian faktanya, di Lembaga Pendidikan An-Namiroh masih ditemukan fenomena guru terlambat datang ke sekolah, guru terlambat masuk kelas, guru mengabaikan aturan pengumpulan handphone pada saat jam mengajar, guru terlambat mengumpulkan laporan nilai, guru tidak mempersiapkan materi pembelajaran sehingga mendapatkan laporan atau komplain dari orangtua murid, guru ditegur karena kurang kreatif dalam media pembelajaran, dalam penguasaan materi kelas, kemudian terkadang guru ditegur karena sering mengobrol dengan sesama guru dan tidak fokus bekerja.

Guru dalam industri pendidikan memiliki peran yang ganda. Peran guru yang pertama adalah sebagai teladan bagi murid di sekolah maupun di luar lingkungan sekolah, kemudian yang kedua guru sebagai karyawan di Lembaga Pendidikan memiliki peran sebagai aset organisasi dan juga pondasi utama dalam organisasi. Guru yang berkualitas menentukan kualitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sekolah yang dikelola oleh Lembaga Pendidikan tersebut. Lembaga Pendidikan pendidikan yang dapat bertahan lama dan bersaing dengan kompetitornya, wajib memiliki guru yang berkompeten dan berkualitas dalam mengajar. Sekolah yang berkualitas tentunya akan memiliki nilai kepercayaan yang tinggi.

Produk yang dihasilkan daripada industri pendidikan adalah murid yang berprestasi yang dibentuk dan diajarkan oleh guru yang berkualitas. Maka dari itu kinerja guru adalah merupakan aset berharga dalam sebuah institusi pendidikan, khususnya dalam industri pendidikan. Lembaga Pendidikan sebagai sebuah institusi pendidikan selain memiliki peran sebagai fasilitator dalam proses belajar mengajar, selain itu Lembaga Pendidikan juga berperan sebagai management dalam sebuah industri organisasi. Sama halnya dengan kinerja karyawan yang menentukan kinerja sebuah organisasi atau Lembaga Pendidikan, kinerja guru memiliki kritikal peran dalam sebuah Lembaga Pendidikan pendidikan.

Berdasarkan Pra Riset yang dilakukan di Lembaga Pendidikan An-Namiroh Pekanbaru tersebut peneliti merasa perlu melanjutkan penelitian, dan memilih *employee engagement* dan kompensasi sebagai variabel X atau variabel bebas. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti ingin mengangkat Kinerja Guru sebagai Variabel Y atau variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul “Hubungan *employee engagement* dan kompensasi dengan Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru”.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### B. Masalah Penelitian

#### 1. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka tidak diperlukan pembatasan masalah dikarenakan masalah yang akan diteliti batasan sudah jelas yaitu meneliti hubungan antara *employee engagement* dan kompensasi dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh. Kinerja guru di Lembaga Pendidikan An-Namiroh yang akan diukur adalah kinerja proses berdasarkan perilaku guru.

#### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru?
- b. Apakah ada hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru?
- c. Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dan kompensasi dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh Pekanbaru?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh
- b. Untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh
- c. Untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement*, kompensasi dan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh

**2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat, baik itu secara teoritis maupun praktis, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi dan referensi pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam mengetahui hubungan antara *employee engagement* dan kinerja guru, hubungan antara kompensasi dan kinerja guru, seberapa signifikan hubungan antara *employee engagement*, kompensasi dengan kinerja guru.

b. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan pertimbangan oleh pihak Lembaga Pendidikan An-Namiroh dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kinerja guru, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung untuk meningkatkan kualitas di lembaga pendidikan, khususnya terkait hubungan antara *employee engagement* dan kompensasi terhadap kinerja guru. Selain itu juga



melihat seberapa besar hubungan antara employee engagement dan kompensasi dengan kinerja guru lembaga Pendidikan An-Namiroh di Kota Pekanbaru..



UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

Kinerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja organisasi. Bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Kinerja merupakan hal penting yang harus dikelola organisasi untuk pencapaian suatu tujuan, berikut beberapa definisi kinerja.:

##### a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Pengertian *performance* berdasarkan The Scribner-Bantam English Dictionary yang diterbitkan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa arti yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau *nazar* (*to discharge of fulfill, as vow*), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*), (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Jika dikaitkan dengan pengertian *performance* diatas, apabila *performance* sebagai kata benda maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Menurut Ruky (2004), *performance* memiliki beberapa definisi yaitu: (1) prestasi yaitu dalam pernyataan “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). pertunjukan yaitu dalam pernyataan “*folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3) pelaksanaan tugas, yaitu dalam pernyataan “*in performing his or her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.

Kinerja atau performance adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja (Mulyasa, 2005). Mutis, mengungkapkan bahwa kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut pandang yaitu: (1) organisasi harus dapat menghasilkan barang atau jasa yang semakin meningkat, (2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien, (3) penekanan biaya produksi, (4). peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja.

Yusuf (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Selanjutnya kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Kinerja juga diartikan sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15

kurun waktu tertentu (Tika, 2005). Menurut Bacal (2001), kinerja merupakan proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan.

Sedangkann menurut Griffin (1987) kinerja adalah salah satu aspek dari kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemauan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang sesuatu yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993).

Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang dimintai (Stolovith and Keeps, 1992). Sejalan dengan Stolovith, Casio (1992) juga berpendapat bahwa kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Pendapat Gorda (2006) juga masih berkaitan dengan pendapat diatas. Menurutnya, kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi berdasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada

pemanfaatan sumberdaya yang disediakan oleh organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014).

Kinerja juga mengacu kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1984). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt and Obsorn, 1991).

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), maka disimpulkan bahwa  $kinerja = f(A \times M \times O)$ . Maksudnya yaitu kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 1996). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux, 1993).

Hamali (2016) mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010). Kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja (Wirawan, 2015).

Smith & Mulyasa (2005) berpendapat bahwa kinerja merupakan *output* (keluaran) proses yang dikerjakan karyawan. Sedangkan Dessler (1997), berbeda dengan pendapat yang dikemukakan Smith, menurutnya kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja aktual dan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu (Sedarmayanti, 2004).

Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas (Byars dalam Veinthal, 2004). Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil yang dihasilkan pada pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu (Russel, 1993). Kinerja adalah suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Kusriyanto, 1991).

Lain dari pada itu, kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2014). Hal tersebut diarahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suprianto dalam Supardi, 2014).

Di sisi lain, kinerja diartikan sebagai unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dari pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Marihot, 2002). Senada dengan pernyataan bahwa kinerja cenderung dipahami sebagai perilaku yang ditampilkan secara nyata oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004). Sejalan dengan pendapat Rivai, kinerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009). Melengkapi pengertian sebelumnya, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hendriani et al., 2014).

Dalam perspektif yang lain mengartikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. (Syafriana, 2017). Dari sini

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjelaskan kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang-orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 2008). Selanjutnya ada juga yang mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu (P. J. Simanjuntak, 2005). Sedang Mangkunegara (2002) menjelaskan kinerja sebagai hasil secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut kinerja diartikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. (Panggabea, 2002)

Kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan (Winowoda, 2018). Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya (Dwi & B, 2018).

Dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah perilaku yang ditampilkan secara nyata berupa hasil kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan ataupun

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian yang dihasilkan dan disumbangkan kepada organisasi atau organisasi. Peneliti mengambil operasionalisasi dari konstruk kinerja adalah perilaku proses dalam mengerjakan tugas saat mengaplikasikan dua performansi, yaitu *task performance* yang ditandai seperti kemahiran dalam mengerjakan tugas, proses sebelum mengerjakan tugas, dan saat melakukan tugas. Selanjutnya *contextual performance* atau penguasaan mengerjakan tugas yang ditandai seperti melampaui tujuan kerja yang ditentukan secara formal, dan menunjukan inisiatif.

#### b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru memiliki arti yang merujuk pada pengertian kinerja. Kinerja guru perlu sistem manajemen yang dibuat guna menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuannya sehingga dapat diketahui cara mencapai tujuan, cara mengatur orang dengan tepat, dan lain-lain. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Donni, 2014).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

#### c. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Kusjainah & Listyorini, 2015).

Menurut (Dessler, 2005) Penilaian kinerja adalah upaya membandingkan prestasi aktual karyawan, dengan prestasi kerja yang diharapkan organisasi. Lebih lanjut ia menyampaikan ada tiga langkah metode penilaian kinerja. Pertama mendefinisikan pekerjaan dan memastikan bahwa penilaian sesuai dengan tugas dan standar. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual dengan

standar yang ditetapkan organisasi. Ketiga, dibutuhkan sesi umpan balik untuk mereview rencana selanjutnya.

Penilaian kinerja juga diartikan sebagai evaluasi sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan (Andrew, 1981). Konsep tersebut juga didefinisikan sebagai suatu proses sistematis untuk mengevaluasi kelebihan dan kekurangan setiap karyawan serta menemukan jalan untuk perbaikan prestasi mereka (Slocum, 1992). Kinerja organisasi dicerminkan oleh produktivitas organisasi dan juga sumber daya manusia (Soeprapto 2000). Oleh karena itu untuk mengukur produktivitas sumber daya manusia dilakukan penilaian kerja.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kualitas kerja karyawan mengerjakan tugas saat dibandingkan dengan set standar dan mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis dan Jackson, 2000). Lebih lanjut Mathis dan Jackson mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan permasalahan penting dimana kinerja yang memuaskan tidak diperoleh secara otomatis. Penilaian kinerja juga salah satu butir dari delapan butir penting pemberdayaan (Stewart, 1998). Sehingga perlu dilakukan pemantauan perkembangan dan mengevaluasi hasilnya.

Menurut Meithiana (2017), penilaian kinerja adalah suatu proses pada organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik (feed-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

back) kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan. Kemudian penilaian kinerja dapat dijadikan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti saat perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Sehingga kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

Amstrong (1998) menyatakan bahwa penilaian kinerja yaitu:

(1) ukuran dihubungkan dengan hasil, (2) hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan, (3) ukuran obyektif dan observable, (4) data harus dapat diukur, (5) ukuran dapat digunakan dimanapun. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan pimpinan untuk menentukan apakah karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangginson, 1981).

Menurut Robbin (1996), Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yaitu: (1) tugas individu. (2) perilaku individu, (3) ciri individu. Kemudian diketahui beberapa tujuan organisasi melakukan penilaian kinerja, yaitu: (1) Evaluasi untuk memutuskan sumber daya manusia, memberi masukan untuk promosi, transfer dan pemutusan hubungan kerja, (2) Kriteria dalam program seleksi dan pengembangan, (3) Memberikan feedback

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

24

kepada karyawan atas kinerja yang telah dilakukan, (4) menjadi dasar pemberian imbalan memperoleh kenaikan gaji dan lainnya berdasarkan hasil yang didapatkan.

Sunyoto (1999) juga menjelaskan tujuan penilaian kinerja yaitu: (1) dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk pertimbangan prestasi, pemberhentian dan besaran balas jasa, (2) mengukur karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, (3) dasar evaluasi efektifitas kegiatan, (4) dasar evaluasi program latihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, dan pengawasan, (5) alat peningkatan motivasi kerja sehingga dapat mencapai performa yang baik.

Rahmanto (2002) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yaitu: (1) spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, (2) mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup atau tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

Menurut Rivai (2003) terdapat beberapa tujuan penilaian kinerja yaitu: (1) mengetahui tingkat kinerja pada periode tertentu, (2) pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, (3) mendorong pertanggungjawaban dari karyawan atas

kinerjanya, (4) sebagai pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya, (5) pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi ke beberapa jenis seperti penugasan kembali, kenaikan jabatan, dan traning.

Rivai juga mengemukakan terdapat beberapa sumber kesalahan dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1) Kesalahan dalam bentuk penilaian kinerja yang dipakai dan tim penilai
- 2) Ditemukan bentuk penilaian kinerja yang memuat aspek – aspek yang sebenarnya tidak diperlukan dalam mengukur keberhasilan seorang karyawan.
- 3) Terdapat aspek yang dinilai tidak jelas sehingga memberi kemungkinan pada penilai untuk mempergunakan kriteria atau standar yang berbeda dalam penilaian.
- 4) Terdapat dampak dari beberapa kesalahan yaitu: (1) Kesalahan halo yaitu penilaian dalam aspek – aspek yang terdapat dalam penilaian kinerja dipengaruhi oleh aspek menonjol dan yang telah dinilai oleh penilai, (2) Kesalahan konstan yaitu kesalahan yang dilakukan oleh penilai secara konstan setiap kali menilai orang lain. Kesalahan konstan misalnya kecenderungan untuk memberikan nilai yang terkumpul sekitar nilai tengah, memberikan nilai terlalu tinggi, dan memberikan nilai terlalu rendah, (3) Berbagai prasangka lainnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Melalui sistem penilaian kinerja yang efisien maka dapat diminimalkan kesalahan seperti: efek halo, stereotip, *attributions*, *recency effects*, *central tendency errors*, *leniency errors* atau *strictness errors* (Anthony, Perrewe dan Kacmar, 1996).

Edison et al. (2017:193) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat ditentukan oleh empat indikator, yaitu:

- 1) Target, merupakan indikator yang berhubungan dengan pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kualitas, ialah kualitas terhadap hasil yang dicapai. Kualitas merupakan indikator yang krusial karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- 3) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang dilaksanakan tepat pada waktunya. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal organisasi.
- 4) Taat Asas, tidak saja memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan

Kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan (Gomes, 1995), yaitu:

- 1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Gomes konsep pengukuran berdasarkan hasil akhir menggunakan konsep MBO, atau *management by objective*. Kriteria dan target kinerja terukur secara objektif dan jelas menjadi kelebihan daripada metode ini, namun kelemahannya adalah banyak pekerjaan yang sifatnya kualitatif yang sering terabaikan dalam dimensi ini.

2) Pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*).

Pengukuran berdasarkan perilaku bukan menakanankan pada hasil akhir pekerjaan. Namun lebih kepada proses pekerjaan itu sendiri. Pengukuran konsep ini menggunakan penilaian pekerjaan yang bersifat kualitatif. Namun penilaian ini memiliki penilaian yang bersifat subjektif. Karyawan dituntut untuk memahami standar pencapaian target pekerjaan sesuai dengan pemahaman mereka. Kelemahan penilaian ini rentan bias, sehingga Nugroho (2006) menyarankan penggunaan instrumen yang mengukur kinerja dari banyak aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk organisasinya serta produk pesaing (*product knowledge*).

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *achieve*, *Achieve* adalah akronim dari tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja (Wibowo, 2007):

1) A - *Ability (knowledge dan skill)*

*Ability* atau kemampuan seorang karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, dan ketrampilan karyawan tersebut

2) C - *Clarity (understanding atau role perception)*

*Clarity* atau kejelasan akan pemahaman seorang karyawan atas job desk ataupun aturan dan tujuan dari organisasi akan mempengaruhi kinerja seseorang.

3) H - *Help (organisational support)*

Support dari organisasi dari fasilitas maupun aturan yang memudahkan atau mensupport dalam proses tercapainya tujuan dari organisasi.

4) I - *Incentive (motivation atau willingness)*

Motivasi dan kerelaan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang distimulasi oleh insentif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 5) E - *Evaluation (coaching dan performance feedback)*

Evaluasi berkala yang dilakukan oleh supervisor sangat penting dilakukan, untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang muncul selama proses, dan mencari solusi atas kendala tersebut.

#### 6) V - *Validity (valid dan legal personnel practices)*

Aturan ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan organisasi yang sesuai dengan aturan ketenagakerjaan mendukung seorang karyawan maksimal dalam kinerjanya.

#### 7) E - *Environment (environmental fit)*

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sangat mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen (P. J. Simanjuntak, 2005).

- 1) Faktor Individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja
- 2) Faktor dukungan organisasi, dukungan organisasi tersebut adalah dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30

Berdasarkan Model Partner-Lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994), kinerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (1) harapan mengenai imbalan; (2) dorongan; (3) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (3) persepsi terhadap tugas; (5) imbalan internal dan eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan keputusan kerja.

Siagian (1988) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja yaitu: (1) sifat agresif, (2) kreatifitas yang tinggi, (3) kepercayaan pada diri sendiri, (4) kemampuan mengendalikan diri, (5) kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Faktor penyebab kinerja sangat penting bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses upaya perbaikan kinerja staf. Dalam tabel analisis Maurice (Timple, 1991) dikemukakan bahwa kinerja terdiri dari 2 jenis yaitu :

#### 1) Kinerja baik

Kinerja baik dicerminkan oleh kemampuan yang tinggi dan kerja keras seseorang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: (a) pekerjaan mudah untuk dilakukan, (b) nasib baik, (c) bantuan dari rekan kerja, (d) dan pimpinan yang baik.

#### 2) Kinerja buruk

Kinerja buruk dicerminkan oleh kemauan yang rendah dan upaya terbatas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: (a)

pekerjaan sulit untuk dilakukan, (b) nasib buruk, (c) rekan kerja tidak produktif, (d) dan pimpinan yang tidak simpatik.

Kondisi fisik, situasional, dan pemimpin menjadi pengaruh besar dalam kinerja seseorang. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya (Siagian, 2002). Seseorang yang memiliki kondisi fisik baik akan memperlihatkan semangat, kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi. Namun seseorang yang memiliki kondisi fisik buruk akan memperlihatkan kejenuhan, tidak bergairah saat bekerja dengan tingkat produktivitas rendah. Kondisi situasional tempat kerja yang mendukung seperti sarana dan prasarana yang lengkap, ruangan yang nyaman, sistem kerja dan faktor pemimpin yang mampu mengayomi tentu menambah pengaruh peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely (2003), kinerja individu adalah kinerja organisasi. Maka kinerja menjadi faktor yang patut diperhatikan dari organisasi di masa yang akan datang. Dinilai sejauh mana organisasi dapat menempatkan peningkatan kinerja individu dalam merangsang meningkatnya kinerja organisasi secara kumulatif.

Gibson, Ivancevich, Donnely (2003) mengemukakan bahwa ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu: (1) variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis, (2) variabel organisasional terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(3) variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Baron dan Jerald (2000), kepribadian adalah faktor penting yang turut menunjang keberhasilan kinerja. Menurut Kasmir (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 3) Rancangan kerja untuk memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
- 5) Motivasi kerja yaitu dorongan internal dan eksternal bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan yaitu cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- 8) Budaya organisasi yaitu kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi.
- 9) Kepuasan kerja yaitu perasaan puas, senang, bahagia setelah melakukan pekerjaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Lingkungan kerja meliputi suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas yaitu kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen yaitu keterikatan karyawan untuk menjalankan aturan organisasi.

13) Disiplin kerja yaitu menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Menurut Harini, S. et al, (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Beban kerja yaitu frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.
- 2) Lingkungan kerja meliputi kondisi lokasi dan kondisi situasional tempat kerja.

Menurut Mahmudi (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (1) faktor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen individu. (2) faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kualitas dan kuantitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pemimpin.

Menurut Meuser et al. (2011), kinerja dipengaruhi oleh *servant*. Maksudnya yaitu cara pengikut melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Ketika *servant leadership* sesuai dengan pengikut,

maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya jika *servant leadership* tidak sesuai dengan pengikut, maka kinerja tidak akan meningkat.

Menurut Northouse (2013), kepemimpinan memiliki andil besar dalam mempengaruhi pengikut dan kinerja mereka. Menurut Sopiah (2008), komitmen karyawan baik yang tinggi ataupun rendah akan berdampak pada karyawan dan organisasi. Dampak karyawan yang dimaksud termasuk didalamnya kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan sebagainya.

Sesuai dengan Beer (2009) yang menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memberikan kinerja berkelanjutan dengan mengembangkan 3 pilar organisasi, yaitu *performance alignment*, *psycological alignment* dan *capacity for training and change*. Wibowo (2014) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Rao (1996) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu : (1) apabila karyawan merasa dirinya diperlukan oleh organisasi maka ia akan bekerja lebih keras , (2) apabila karyawan merasa mengetahui secara jelas tentang sesuatu yang diharapkan organisasi dari dirinya dan apabila sesekali memiliki wewenang untuk mengubah harapan itu maka ia akan bekerja lebih baik, (3) apabila organisasi menyediakan peluang bagi prestasi kerjanya dihargai dan diberi imbalan maka ia akan bekerja lebih baik, (4) apabila organisasi memberi peluang dan sejauh mana

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan kemampuan mereka, (5) apabila dibeli kepercayaan dan diperlakukan dengan hormat.

Menurut Rivai (2003), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Hukum. Penilaian kinerja harus terbebas dari berbagai bentuk diskriminasi tidak sah. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan harus sah dan dapat dipercaya. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan dan penempatan mungkin ditentang sehingga kinerja akan terganggu.
- 2) Bias penilai. Setiap masalah yang didasarkan kepada ukuran subyektif adalah peluang terjadinya bias. Seperti (a) efek halo yang terjadi ketika pendapat pribadi penilai mempengaruhi pengukuran kinerja, (b) kesalahan yang cenderung terpusat, (c) bias terlalu lunak dan terlalu keras.
- 3) Mengurangi bias penilaian. Bias penilaian juga dapat dikurangi melalui standar penilaian yang dinyatakan secara jelas, pelatihan, feedback, dan juga pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai.

Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu :

- 1) Faktor *employee engagement* (Ahmed & Dajani, 2015; Bedarkar & Pandita, 2014; Mariska, 2018; Pamungkas, 2018; Winowoda, 2018), beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *employee engagement* signifikan mempengaruhi kinerja seorang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan. Seorang karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi memiliki kinerja yang baik.

- 2) Kompensasi (Chuzaimah, 2007; Hameed, Ramzan, Zubair, Ali, & Arslan, 2014; Zulhaida, 2017), motivasi (Hariyandi & Hendriani, 2014; Kurai, 2018; Setiawan, 2015; Winata, 2018), beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kompensasi, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan kerja (Mariska, 2018; Pitasari & Perdhana, 2018; Winowoda, 2018). beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### e. Dimensi Kinerja

Kinerja adalah suatu hal yang abstrak, yang tidak bisa diarahkan atau diukur secara langsung. Kinerja terdiri dari kontruk yang berbeda-beda, sehingga untuk penilaian kinerja, harus dibuat indikator dari dimensi-dimensi kinerja, agar kinerja dapat diukur. Dimensi kinerja adalah ukuran-ukuran dan penilain dari suatu perilaku yang actual di tempat kerja (Mangkunegara, 2005). Dimensi kinerja adalah kualitas suatu pekerjaan yang terjadi di tempat kerja (Handerson, 1984). Dimensi kerja terdiri dari beberapa kelompok yaitu hasil kerja, perilaku kerja, serat sifat pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan (Wirawan, 2009).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut beberapa teori dimensi kinerja yang sudah banyak dijadikan dasar dalam instrument ataupun indikator dalam pengukuran kinerja. (Koopmans et al., 2011)

1) Dimensi Kinerja (Murphy, 1989)

- a) Perilaku tugas (*task behaviors*)
- b) Perilaku interpersonal (*interpersonal behaviors*), berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang lain.
- c) Perilaku *downtime*, perilaku menghindari kerja (*work-avoidance behaviors*)
- d) Perilaku merusak / berbahaya (*destructive/hazardous behavior*), perilaku yang jelas-jelas mengarah pada risiko kehilangan produktivitas, kerusakan, atau kemunduran lainnya.

2) Dimensi Kinerja (Campbell, 1990)

- a) Keahlian tugas khusus, *job-specific task proficiency*
- b) Kemahiran tugas non-pekerjaan khusus, *non-job-specific task proficiency*
- c) Komunikasi tertulis dan lisan, *written and oral communications*
- d) Menunjukkan upaya, *demonstrating effort*
- e) Menjaga disiplin pribadi
- f) Memfasilitasi kinerja rekan dan tim
- g) Supervisi
- h) Manajemen dan administrasi,

3) Dimensi Kerja (Koopmans et al., 2011)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Kinerja Tugas (*Task performance*)

Kinerja tugas adalah dimensi penting dari kinerja individu. Kinerja tugas dapat didefinisikan sebagai kemahiran (yaitu, kompetensi) yang dengannya seseorang melakukan tugas inti. Label lain yang terkadang digunakan untuk kinerja tugas adalah kemampuan tugas khusus pekerjaan, kemampuan teknis, atau kinerja peran. Label tersebut mencakup, misalnya, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan pengetahuan pekerjaan.

b) Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*)

Kinerja kontekstual dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi. Beberapa label ada untuk dimensi ini, seperti kemampuan tugas khusus non-pekerjaan, peran ekstra kinerja, perilaku warga organisasi, atau interpersonal. Semua konsep, bagaimanapun, mengacu pada perilaku yang melampaui tujuan kerja yang ditentukan secara formal, seperti mengambil tugas tambahan, menunjukkan inisiatif, atau membimbing pendatang baru di tempat kerja.

c) Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive work behavior*)

Perhatian terhadap perilaku kerja kontraproduktif, yang didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi, telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir,



termasuk perilaku seperti absensi, terlambat bekerja, terlibat dalam perilaku di luar tugas, pencurian, dan penyalahgunaan zat. Murphy menggunakan dimensi perilaku destruktif / berbahaya (perilaku yang mengarah pada risiko kerugian produktivitas, kerusakan, atau kemunduran lainnya yang jelas) dan perilaku downtime (perilaku menghindari pekerjaan) untuk menggambarkan perilaku yang merugikan organisasi.

#### 4) Dimensi Kerja (Munandar, 2001)

##### a) Identifikasi (Identification)

Identifikasi (identification) adalah pengidentifikasian segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang pimpinan untuk melakukan uji penilaian kinerja karyawan. Identifikasi dilakukan secara rasional dan legal dengan dukungan sistem pengukuran berdasarkan job analysis.

##### b) Pengukuran (Measurement)

Pengukuran (measurement) adalah membentuk managerial judgment kinerja yang memilah hasil baik buruk. Pengukuran harus dilakukan dengan konsisten melalui organisasi. Standar tingkat perbandingannya perlu dijaga agar menghasilkan kualitas yang baik.

##### c) Manajemen (Management)

Manajemen (management) adalah penilaian bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting untuk digunakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menjelaskan berbagai tujuan dan standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Sehingga dapat memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

5) Dimensi Kinerja (Ivancevich, 2001)

- i. Kuantitas kerja meliputi hasil jumlah kerja yang diselesaikan dalam kondisi tertentu.
- ii. Kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian dan ketetapan dalam melaksanakan pekerjaan.
- iii. Pengetahuan tentang cara melaksanakan tugas, sasaran yang dicapai, dan tanggung jawab pekerjaan.
- iv. Kualitas personal meliputi penampilan, kepribadian, sikap, integritas, kepemimpinan, dan kemampuan sosial.
- v. Kerjasama yaitu kemampuan dan keinginan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan untuk mencapai tujuan tertentu.
- vi. Dapat dipercaya meliputi keseriusan diri dalam mempertahankan kejujuran, kedisiplinan, dan lain-lain.
- vii. Inisiatif yaitu kesungguhan dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawab guna meningkatkan hasil kerja.

6) Dimensi Kinerja (John Miner dalam buku Sudarmanto (2009))

- a) Kualitas terdiri dari tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas terdiri dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Penggunaan waktu dalam kerja terdiri dari tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

7) Dimensi Kinerja (Bermadin dalam buku Sudarmanto (2009))

- a) Kualitas yang berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- b) Kuantitas yang berhubungan dengan dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c) Ketepatan waktu yang terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e) Pelaksanaan supervisi terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa intervensi dari pimpinan
- f) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan bawahannya

8) Dimensi Kinerja (P. Drucker, 1999)

- a) Dimensi fisiologis yaitu dimensi yang berarti manusia akan bekerja dengan baik apabila bekerja dalam berbagai jenis tugas-tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan fisiknya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Dimensi psikologis yaitu dimensi yang berarti aspek-aspek kepribadian. Seseorang akan memperoleh kepuasan pekerjaan jika ia menyenangi pekerjaannya.
- c) Dimensi sosial yaitu dimensi yang berarti ungkapan hubungan sosial di antara sesama karyawan.
- d) Dimensi ekonomi yaitu dimensi yang berarti terdapat hubungan dengan kehidupan karyawan. Seperti Upah atau imbalan jasa yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan menghambat kinerja yang dilakukan.

Dimensi keseimbangan yaitu dimensi yang berarti ada hubungan dengan keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaannya dengan kebutuhan hidupnya.

## 2. *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah variable yang penting untuk dimiliki setiap karyawan dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi maupun organisasi memiliki tim karyawan yang berkomitmen penuh dan terlibat dalam komitmen organisasi, maka karyawan cenderung bertahan bekerja lebih lama. *Employee engagement* pertama dikonseptualisasikan oleh Kahn (1990) sebagai 'memanfaatkan anggota organisasi' untuk peran kerja mereka; dalam keterlibatan, orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja (Hayward et al., 2004). Hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi, sering dikaitkan dengan sikap apatis dan keterpisahan dari pekerjaan seseorang

atau kurangnya engagement dari karyawan (cf. Thomas & Velthouse, 1990).

**a. Pengertian *Employee Engagement***

Li Sun mensistensiskan *employee engagement* sebagai aneka ragam konstruk karena *employee engagement* terkonstruk dari kognitif, emosi dan perilaku yang fleksibel. Terkonstruk dari komitmen, loyalitas, produktivitas dan rasa memiliki. Terkonstruk dari keterlibatan aktif karyawan dalam pekerjaan dan hadir secara fisik, kognitif, dan emosi saat bekerja, termasuk tiga dimensi: keterlibatan kerja, mengakui organisasi, dan memiliki kepekaan atas nilai-nilai pekerjaan. Terkonstruk dari keadaan emosi yang positif dan terbangun dengan dua ciri: energi, dan keterlibatan.

*Employee engagement* adalah pikiran yang positif, perasaan puas atas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dedikasi dan keterikatan/ kelekatan atas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004). *Employee engagement* dapat diartikan salah satu bentuk perilaku karyawan yang aktif dan terlibat dalam setiap kegiatan organisasi yang difokuskan untuk keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki ciri seperti melakukan upaya ekstra dan sangat terlibat dalam pekerjaannya, serta menggunakan usaha dan pemikiran yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktif dan sepenuhnya diinvestasikan untuk pekerjaan mereka. (Paramarta, 2020)

*Employee engagement* adalah sikap seorang karyawan yang aktif secara kognitif, fisik maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Winowoda, 2018). *Employee engagement* adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana karyawan memiliki kesadaran konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan dan organisasi (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004) Aon Hewitt Associates dalam (Bedarkar & Pandita, 2014) mendefinisikan keterlibatan sebagai keadaan di mana individu secara emosional dan intelektual berkomitmen pada organisasi atau kelompok, yang diukur dengan tiga perilaku utama. Pertama, *Say* (Katakan) dimana karyawan berbicara secara positif tentang organisasi kepada orang lain di dalam dan di luar. Kedua, *Stay* (Tetap) dimana karyawan menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Ketiga, *Strive* yaitu dimana karyawan mengerahkan upaya ekstra dan terlibat dalam perilaku yang berkontribusi pada kesuksesan bisnis. Fleming dan Asplund (2007) dari Gallup, dalam bukunya yang berjudul '*Human Sigma: Managing Employee-Customer Encounter*' mendefinisikan *employee engagement* sebagai “kemampuan untuk menangkap kepala, hati, dan jiwa karyawan agar



terhubung secara emosional, sosial, dan bahkan spiritual dengan misi, visi, dan tujuan. (Bedarkar & Pandita, 2014).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sebuah kondisi dimana karyawan memiliki keterkaitan secara fisik, kognitif dan emosional terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Dimana perilaku tersebut terbukti melalui perilaku semangat (*vigor*), dedikasi dan mengerahkan upaya ekstra dan terlibat dalam perilaku yang berkontribusi pada kesuksesan bisnis. Dengan kebutuhan riset yang ditujukan oleh peneliti, akhirnya mengoperasionalkan konstruk *employee engagement* sebagai perilaku yang berenergi dengan resiliensi saat bekerja, kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, kemauan untuk bekerja keras, kegigihan ketika dihadapkan pada kesulitan, keikutsertaan, keterlibatan individu dalam satu pekerjaan, dan mengalami rasa bermakna, antusias, terinspirasi, bangga, tertantang, berkonsentrasi secara penuh, bahagia atas apa yang dilakukan, menikmati seolah-olah waktu berlalu begitu cepat, serasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

#### b. Dimensi *Employee Engagement*

Fokus *employee engagement*, yang didefinisikan sebagai konsep motivasi multi-dimensi yang mencerminkan investasi simultan dari energi fisik, kognitif, dan emosional individu dalam kinerja kerja yang aktif dan penuh. *Employee engagement*, bukan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggambarkan sejauh mana seseorang terlibat dengan pekerjaannya saja, sedangkan keterlibatan karyawan berfokus pada pengalaman yang lebih lengkap dari peran aktif karyawan dalam pengalaman kerja mereka, termasuk pekerjaan, pekerjaan, tim, dan organisasi mereka. Karyawan membawa berbagi energi kognitif, emosional, dan fisik ke dalam peran kerja mereka yang digabungkan untuk membedakan pengalaman dalam keterlibatannya ketika bekerja.

Dimensi yang membentuk *employee engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004) yaitu:

1) Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* seringkali digambarkan sebagai energi yang dalam komponen atau dimensi *employee engagement*, yang harus dimiliki seorang karyawan yang memiliki engagement yang tinggi terhadap pekerjaan atau tempat ia bekerja. *Vigor* sering digambarkan sebagai lawan daripada *burnout* atau kelelahan dalam bekerja. Seseorang dengan energi dan vitalitas, tidak dapat kehabisan tenaga, tidak dapat mengalami *burnout* karena ada sumber daya energi yang selalu tersedia. Dicitrakan sebagai tingkat energi dan tingkat resiliensi yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, kemauan untuk bekerja keras, kegigihan ketika dihadapkan pada kesulitan (Titien, 2016).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2) Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi adalah kondisi dimana seseorang ingin berbuat lebih banyak, karena ketertarikan atau engagement terhadap pekerjaan, tujuan dari organisasi tempat berkerja. Dedikasi adalah kebalikan dari sinisme yang muncul karena *burnout*. Seorang karyawan yang berdedikasi merasa ia dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi ledan membuat perbedaan. Dicitrakan dengan keikutsertaan, keterlibatan, seseorang dalam satu pekerjaan, dan mengalami rasa bermakna, antusias, terinspirasi, bangga, tertantang.

### 3) Absorpsi- tenggelam dalam pekerjaan (*Absorption*)

Absorpsi- tenggelam dalam pekerjaan adalah keadaan dimana, apabila seseorang karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, maka ia akan tenggelam dalam pekerjaannya, lupa waktu, fokus untuk memberikan perhatian pada pekerjaan tersebut. Dicitrakan dengan keadaan saat individu berkonsentrasi secara penuh, atas bahagia apa yang dilakukan, menikmati seolah-olah waktu berlalu dengan cepat, serasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

Menurut Macey, Schneider, Barbera dan Young (2009)

Employee Engagement mencakup dua dimensi penting, yaitu:

- 1) Employee Engagement sebagai energi psikis dimana karyawan merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di



dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. Employee Engagement merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorbsion*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

- 2) Employee Engagement sebagai energi tingkah laku. Bagaimana Employee Engagement terlihat oleh orang lain. Employee Engagement terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa:
  - a. Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
  - b. Karyawan yang engaged tidak terikat pada job description, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
  - c. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi organisasi.
  - d. Karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut pendapat Lockwood (2007), Employee Engagement mempunyai tiga dimensi yang merupakan perilaku utama, yaitu:

- 1) Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
- 2) Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- 3) Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis organisasi.

Menurut Development Dimensions International (2005) terdapat tiga komponen dalam Employee Engagement, yaitu:

- 1) Cognitive  
Memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan nilai-nilai organisasi.
- 2) Affective  
Memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja.
- 3) Behavioral  
Keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**c. Ciri-ciri Employee Engagement**

Menurut Federman (2009) karyawan yang memiliki Employee Engagement tinggi sebagai berikut:

- 1) Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya.
- 2) Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri
- 3) Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- 4) Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), karyawan yang memiliki Employee Engagement yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu:

- 1) Say – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- 2) Stay – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
- 3) Strive – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Employee Engagement**

Menurut Lockwood (2007) Engagement merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, yaitu:

1) Budaya di dalam tempat bekerja

Budaya yang positif dan sesuai dengan karyawan bisa mendorong karyawan untuk lebih terikat terhadap pekerjaannya. Seperti budaya yang sesuai dengan agama karyawan tersebut.

2) Komunikasi organisasional

Komunikasi yang terjalin secara terbuka dan cenderung tidak kaku bisa membuat karyawan nyaman dan terikat dengan pekerjaannya. Bayangkan jika komunikasi yang terjalin cenderung tertutup dan kaku yang membuat karyawan tidak nyaman mungkin justru membuat pekerjaan karyawan tidak maksimal dan pada akhirnya karyawan bekerja ala kadarnya.

3) Gaya manajerial yang memicu kepercayaan

Sikap atasan yang menaruh rasa percaya terhadap bawahan mampu memicu semangat bekerja karyawan yang pada akhirnya membuat karyawan total dalam pekerjaannya

4) Penghargaan

Penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya akan mendorong dan memacu semangat bekerja karyawan

5) Kepemimpinan yang dianut

Gaya kepemimpinan yang dianut bisa mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya

6) Reputasi organisasi itu sendiri

Reputasi, prestasi, nama baik dan nama besar organisasi akan mempengaruhi rasa bangga yang akhirnya memacu semangat bekerja karyawan

Faktor pendorong engagement karyawan menurut Robinson dkk yaitu:

- 1) Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan
- 2) Karyawan dapat menyalurkan ide atau suara sehingga mereka dapat merasa berharga
- 3) Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan
- 4) Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan

Faktor pendorong Employee Engagement menurut Perrins (2003) meliputi sepuluh hal yaitu:

1. Senior management yang memperhatikan keberadaan karyawan  
Perhatian yang diberikan atasan kepada bawahan sangat berdampak positif terhadap sikap karyawan kepada pekerjaannya
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan  
Tantangan atau target dirasa bisa mengikat karyawan
3. Wewenang dalam mengambil keputusan

Wewenang atau tanggung jawab yang diberikan dalam pengambilan keputusan membuat karyawan berfikir dan bekerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih keras yang pada akhirnya membuat dirinya terikat pada pekerjaannya

4. Organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier

Kesempatan untuk berkarir lebih jauh membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja

6. Reputasi organisasi

Reputasi, prestasi, nama baik dan nama besar organisasi akan mempengaruhi rasa bangga yang akhirnya memacu semangat bekerja karyawan

7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung

Kerjasama tim yang solid membuat karyawan tidak mudah lepas dari pekerjaannya.

8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukan performa kerja yang prima

9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan

10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi

Target yang jelas membuat karyawan berusaha keras untuk mencapainya

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**e. Tingkatan Employee Engagement**

Tingkatan *employee engagement* terbagi dalam tiga tingkatan (Fleming & Asplund, 2007):

- 1) *Engaged*, terikat. Pada tingkatan ini karyawan memiliki antusiasme yang tinggi, menikmati pekerjaan yang dikerjakannya, aktif terlibat dalam segala kegiatan, bekerja dengan semangat. Kehadirannya dalam organisasi diperlukan karena sering aktif terlibat.
- 2) *Not Engaged*, tidak terikat. Pada tingkatan ini karyawan cenderung kurang inisiatif, pasif, tidak bersemangat, tidak memiliki ikatan emosional dan kebanggaan terhadap organisasi.
- 3) *Actively Disengaged*, Pada tingkatan ini karyawan cenderung memberikan kontribusi yang negatif, bahkan kehadirannya merusak suasana kerja.

**3. Kompensasi**

**a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2009). Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan (Pitasari & Perdhana, 2018). Selanjutnya, masih sependapat dengan sebelumnya kompensasi merupakan hasil atas penggunaan tenaga dan jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi juga merupakan total paket yang ditawarkan organisasi

ditujukan ke karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016)

Kompensasi adalah keluaran dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga imbalan yang sama seperti pertukaran uang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja (Hameed et al., 2014). Selanjutnya kompensasi adalah merupakan semua bentuk upah atau imbalan karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Kompensasi adalah semua wujud imbalan dari jasa dan manfaat terukur yang karyawan terima sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan (Dewi, 2012).

Sedangkan menurut Sjafri Mangkuprawira dalam Burhanudin (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan yang berfungsi untuk penukar dari kontribusi jasa kepada organisasi. Dengan demikian kompensasi mengandung makna bahwa kompensasi tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk non finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh dasar itu, maksud

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari pengujian konstruk kompensasi ini dioperasionalisasikan oleh peneliti sebagai sikap atas pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### b. Asas-asas Kompensasi

Pemberian kompensasi hendaknya memenuhi asas-asas dalam pemberian kompensasi. Vroom (1997) mengklasifikasikan asas dalam pemberian kompensasi menjadi dua, yaitu:

##### 1) Asas Adil

Kompensasi yang dibayar kepada karyawan, hendaknya jumlahnya berdasarkan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi syarat internal konsistensi.

##### 2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang dibayarkan hendaknya memenuhi kebutuhan standar normalitas yang ada, baik sesuai UU ketenagakerjaan seperti UMK, UMR, UMP sesuai dengan eksternal konsistensi yang berlaku.

#### c. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi terbagi dua, yaitu tunai dan non tunai. Pembayaran kompensasi secara tunai contohnya adalah gaji, reward, upah, bonus, komisi. Sedangkan yang dibayarkan secara nontunai adalah berupa fasilitas tunjangan (Pitasari & Perdhana, 2018). Dessler dalam kompensasi terbagi menjadi tiga jenis (Dewi, 2012):

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Pembayaran finansial langsung, kompensasi dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus
- 2) Pembayaran tidak langsung, kompensasi tidak langsung dalam bentuk jaminan seperti asuransi dan liburan yang disediakan organisasi
- 3) Penghargaan, yaitu kompensasi yang diberikan dalam bentuk seperti reward, promosi, atau tanggungjawab yang lebih menantang.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam (Dewi, 2012) membagi kompensasi menjadi dua jenis:

- 1) Kompensasi langsung, kompensasi langsung terbagi menjadi dua jenis:
  - a) Gaji Pokok adalah kompensasi pokok yang tidak berubah atau konsisten dari waktu ke waktu.
  - b) Gaji variabel adalah kompensasi yang terkait dengan pencapaian individu, kelompok seperti insentif, bonus, lembur
- 2) Kompensasi tidak langsung, kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan yang dibayarkan tidak secara langsung, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, kompensasi pension.

Kompensasi menurut Simamora (dalam Sinambela, 2016) terdiri dari dua macam, yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk materil. Kompensasi ini dibagi dalam kompensasi langsung, seperti:

- a) Gaji pokok

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Pembayaran prestasi, pembayaran insentif, bonus, komisi, bagi hasil, bagi hasil, dan distribusi saham
- c) Perbedaan pembayaran, yaitu program anuitas tabungan dan pembelian saham

Terdapat pula kompensasi tidak langsung yang terdiri dari:

- a) Program manfaat, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja
  - b) Pembayaran di luar jam kerja sebagai program liburan, cuti tahunan dan cuti hamil
  - c) Kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- 2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang terkait dengan lingkungan dan situasi kerja yang mendukung dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi ini terbagi menjadi

- a. Pekerjaan dengan tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian
- b. Lingkungan pekerjaan, seperti kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, suasana kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman

Kompensasi juga terbagi dalam intrinsik dan ekstrinsik (bentuk imbalan) atau pengembalian yang diterima karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka (Martocchio, 2015). Kompensasi tidak berwujud termasuk: pengakuan, status, keamanan kerja, pekerjaan yang menantang,

dan kesempatan belajar yang tidak direncanakan. Imbalan nyata termasuk gaji (upah per jam atau gaji tahunan atau tahunan) dan imbalan kerja (seperti cuti berbayar).

Jika pengembangan organisasi profesional mempromosikan kompensasi intrinsik terutama melalui desain pekerjaan yang efektif dan mekanisme umpan balik karyawan, profesional kompensasi bertanggung jawab atas kompensasi ekstrinsik.

#### 1) Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik mewakili keadaan psikologis karyawan (motivasi intrinsik) yang dihasilkan dari melakukan pekerjaan mereka. Teori karakteristik pekerjaan (Hackman and Oldham, 1976) menjelaskan keadaan psikologis kritis ini.

Menurut teori pekerjaan ini, pengalaman karyawan ditingkatkan keadaan psikologis pegawai (yaitu, kompensasi intrinsik) ketika pekerjaan mereka dinilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

#### 2) Kompensasi Ekstrinsik

Kompensasi ekstrinsik mencakup gaji dan karyawan manfaat. Karyawan menerima gaji pokok, atau uang, untuk melakukan pekerjaan mereka. Gaji pokok berulang; yaitu karyawan terus menerima gaji pokok selama mereka tetap di pekerjaan mereka. Organisasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

60

mengeluarkan gaji pokok kepada karyawan sebagai upah per jam atau (upah) sebagai gaji tahunan.

Karyawan mendapatkan upah per jam untuk setiap jam kerja. Mereka mendapatkan gaji untuk melakukan pekerjaan mereka, terlepas dari jumlah sebenarnya jam bekerja. Organisasi mengukur gaji secara tahunan dasar. Undang-undang Standar Perburuhan yang Adil menetapkan kriteria untuk menentukan apakah karyawan harus dibayar per jam atau dasar gaji untuk tujuan menentukan siapa yang memenuhi syarat untuk upah lembur saat bekerja lebih lama dari jam kerja standar minggu. Secara umum, pekerjaan tingkat manajerial, profesional, dan eksekutif dikecualikan dari ketentuan upah lembur sementara sebagian besar pekerjaan lain tidak dikecualikan.

#### d. Faktor- faktor Kompensasi

Sutrisno (2011) mengatakan bahwa terdapat 4 faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi kepada karyawan, yaitu:

- 1) Produktivitas, Produktivitas yang dilakukan oleh karyawan dilihat oleh pihak organisasi sebagai salah satu faktor utama. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan
- 2) Kemampuan untuk membayar, ukuran pemberian kompensasi juga bergantung kepada kemampuan organisasi pada pembayaran kompensasi karyawan. Organisasi dengan kemampuan kecil tentu tidak membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Ketersediaan untuk membayar, walaupun organisasi mampu membayar kompensasi, namun belum tentu organisasi tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh organisasi, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke organisasi rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Menurut Hasibuan (2014:127-129) ada berbagai faktor yang mendasari besar-kecilnya kompensasi, yakni:

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Kompensasi selaras dengan besar permintaan tenaga kerja. Jika permintaan memiliki jumlah lebih besar dibandingkan dengan penawaran yang ada, maka kompensasi akan tinggi mengikuti dengan jumlah permintaan.

- 2) Kemampuan dan Ketersediaan Organisasi

Apabila kemampuan dan ketersediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Serikat buruh berpengaruh dalam jumlah kompensasi melihat dari seberapa besar serikat/organisasi yang ada serta pengaruhnya.

Semakin besar organisasinya, maka kompensasi juga akan semakin tinggi.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan jasa yang diberikan kepada organisasi. Hal ini menjadi pertimbangan utama yang menentukan besar kecilnya gaji yang diberikan kepada karyawan. Semakin banyak produktivitas yang dihasilkan, maka kemungkinan semakin besar kompensasi.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres berpengaruh pada kompensasi dalam menentukan besar batas upah/ upah minimum yang diterima oleh pegawai. Batas upah minimum yang ditentukan menghindarkan karyawan dari kesewenang-wenangan yang dilakukan oleh pengusaha. Pemerintah melindungi hak-hak karyawan melalui peraturan-peraturan yang diterapkan.

6) Biaya Hidup/Cost of Living.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Karyawan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

#### 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

#### 9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

#### 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Untuk jenis-jenis pekerjaan yang memiliki kesulitan dan beresiko cukup tinggi terhadap yang dikerjakan (finansial, keselamatan) maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

64

Begitupun sebaliknya, biasanya jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) yang diterima cukup kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut Mondy (1993) ada hal yang dapat dijadikan kebijakan dalam penetapan sistem kompensasi, ada empat faktor, yaitu:

1) Faktor organisasi (*The Organization*)

Penetapan kompensasi harus dilihat dari sisi kebijakan manajemen, keadaan politik yang mempengaruhi organisasi dan kemampuan organisasi dalam melakukan pembayaran.

2) Faktor karyawan (*The Employee*)

Penetapan kompensasi ini harus menyentuh hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu, pembayaran berdasarkan variable gaji, keterampilan karyawan, kompetensi, senioritas karyawan, pengalaman kerja, hubungan keanggotaan dalam organisasi, potensinya, pengaruh politik dan yang terakhir adalah keberuntungan.

3) Faktor pasaran tenaga kerja (*The Labor Market*) dan jenis pekerjaan itu sendiri (*The Job*)

Penetapan kompensasi juga harus melihat kompensasi yang berlaku secara umum di pasar tenaga kerja, untuk itu organisasi dalam menetapkan system kompensasi ini haruslah melakukan survey pada organisasi lain, kelayakan, biaya hidup, organisasi buruh, tingkat social dan perundang-undangan ekonomi yang berlaku

#### 4) Faktor pekerjaan (*The Job*)

Penetapan sistem kompensasi harus didasari dengan analisa jabatan (*job analysis*), uraian tugas/pekerjaan (*job description*), evaluasi jabatan (*job evaluation*) dan terakhir penawaran secara kolektip (*collective bargaining*).

#### e. Peran Kompensasi dalam Kinerja

Kompensasi kaitannya dengan kinerja seorang adalah berperan sebagai reinforcement positif dalam menstimuli sebuah perilaku bekerja. Kompensasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi dan juga bekerja lebih baik. Kompensasi dapat juga menjadi motivasi seseorang dalam memutuskan sebuah perilaku. Kompensasi dapat berfungsi sebagai pemuas kebutuhan seseorang kaitannya dengan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja seseorang (Zulhaida, 2017).

Rivai, dkk (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusi jasa karyawan untuk organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong untuk menghasil kinerja yang lebih baik dari karyawan.

Faktor pendorong utama perkembangan organisasi yang baik adalah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong organisasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menjadi lebih baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Sirait (2006) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan, baik berupa imbalan finansial maupun non-uang atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Manajemen kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk membuat karyawan cukup puas dalam bekerja. organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan program kompensasi yang adil dan kompetitif. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi; lebih termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

Kompensasi memiliki peran menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan seseorang sebelum bekerja, kaitannya karena kompensasi berupa uang adalah alat untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan faktor ketidakpuasan dan menurunkan kinerja seorang.

#### **f. Tujuan Kompensasi**

Kompensasi bertujuan atau dengan kata lain memberikan manfaat dalam ikatan kerja sama, kepuasan atau kenyamanan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2011).

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ratnaningtyas menjelaskan tujuan dari pemberian kompensasi untuk karyawan dan organisasi, diantaranya yaitu:

- 1) Kerjasama, adapun kerjasama yang dimaksudkan disini adalah *relationship* antara karyawan dan organisasi berupa ikatan kerjasama. Pemberian kompensasi melahirkan hubungan timbal balik antara pemberi kompensasi dan penerima kompensasi.
- 2) Kepuasan Kerja, adapun kepuasan kerja yang dimaksud adalah dengan diberikan kompensasi yang adil sesuai dengan hak karyawan, diharapkan karyawan akan mendapatkan kepuasan atas kewajiban kerja yg ditunaikan.
- 3) Pengadaan Sumber Daya Manusia yang Efektif, adapun pengadaan sumber daya yang efektif disini adalah pemberian kompensasi yang sesuai atau lebih tujuannya agar dapat merekrut karyawan atau SDM yang berkompeten dan juga mempertahankan karyawan berkualifikasi yang ada, agar tidak direkrut organisasi yang lain.
- 4) Motivasi, adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah agar motivasi karyawan lebih mudah distimulasi oleh manajer atau manajemen dari organisasi.
- 5) Stabilitas Karyawan, adapun tujuan pemberian kompensasi diharapkan membuat karyawan nyaman bekerja, dan mengurangi resiko turnover akibat dari pemberian kompensasi yang kurang layak dan tidak adil.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 6) Disiplin, adapun tujuan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan membuat karyawan menstimulasi karyawan konsisten dalam meningkatkan disiplin.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, adapun tujuan pemberian kompensasi yang layak dan adil diharapkan tidak mengusik serikat buruh dan karyawan dapat focus bekerja.
- 8) Pengaruh Pemerintah, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan hak karyawan dan tidak melanggar UU ketenagakerjaan, organisasi tidak akan terkena sanksi kementerian ketenagakerjaan.

Amstrong & Murlis menjelaskan tujuan dari pemberian kompensasi antara lain yaitu:

- 1) Pencapaian strategi dan tujuan jangka pendek dikarenakan pemberian kompensasi yang layak dan adil sehingga menciptakan karyawan yang berkomitmen, kompeten dan trampil.
- 2) Pencapaian pemahaman nilai-nilai dan harapan kinerja organisasi atau Lembaga Pendidikan dikarenakan pemberian kompensasi yang layak dan adil sehingga menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan mewujudkan kinerja organisasi atau Lembaga Pendidikan yang diharapkan.
- 3) Mendukung perubahan budaya yang diharapkan organisasi, sebagai contoh pada masa pandemic seperti sekarang ini perubahan budaya pembelajaran daring membutuhkan biaya tambahan agar karyawan atau guru dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyesuaikan budaya pembelajaran daring berkualitas yang diharapkan Lembaga Pendidikan.

- 4) Mendukung dan mengarahkan perilaku tertentu atau target perilaku dari organisasi atau Lembaga Pendidikan, dengan memberikan reward pada karyawan tersebut.
- 5) Mendorong karyawan agar memberikan kinerja lebih, dan menetapkan skema pemberian kompensasi.
- 6) Mencapai prinsip keadilan dengan memberi imbalan sesuai kompetensi dan kontribusi karyawan secara konsisten.

#### B. Penelitian yang Relevan

Penelitian tentang variabel *employee engagement*, kompensasi dan kinerja banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, namun kajian dan penelitian terhadap variabel-variabel tersebut dikaji secara terpisah, atau tidak fokus menjadikan kinerja sebagai variabel dependen. Penelitian yang relevan sebelumnya tentang variabel dari penelitian ini di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Yongxi dkk mengenai *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support*, hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa (1) Keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kinerja tugas obyektif, dan (2) Hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja tugas obyektif dimoderasi oleh POS (dukungan organisasi). (Yongxing et al., 2017).

Mariska dalam penelitiannya mengenai hubungan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja dengan kinerja, dari hasil penelitian mariska diketahui bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. (Mariska, 2018). Chuzaimah dalam penelitiannya mengenai analisis faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi furniture, dari hasil penelitian Chuzaimah diketahui bahwa kemampuan kerja, hubungan kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi furniture di wilayah Gemolong. (Chuzaimah, 2007).

Sedangkan Winowoda dalam penelitiannya mengenai pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta, dari penelitian Winowoda diketahui bahwa (1) Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan secara parsial, (2) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, (3) Terdapat pengaruh signifikan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi secara parsial, (4) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, (5) Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (6) Pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. (7) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja melalui komitmen organisasi pada karyawan Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Winowoda, 2018). Rosita dan Darmawan dalam penelitiannya mengenai keterlibatan karyawan terhadap kinerja untuk peningkatan pelayanan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi, menemukan hasil bahwa keterlibatan karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja yang dihasilkan (Darmawan & Rosita, 2016).

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Hameed dkk di Pakistan mengenai *Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*, hasilnya diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hameed et al., 2014). Dajani di Mesir juga meneliti tentang *The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector*, hasilnya diketahui bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun tidak terlalu berdampak pada komitmen organisasi (Ahmed & Dajani, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya & Utama (2012) juga menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka



dampak yang terjadi di organisasi adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Selanjutnya Zulhaida yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, dari penelitiannya diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. (Zulhaida, 2017). Selanjutnya Dewi yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap *employee engagement* di PT. Asuransi Jasa Indonesia, hasilnya diketahui bahwa kompensasi dan penilaian kinerja mempengaruhi *employee engagement* secara positif dan signifikan (Dewi, 2012).

Perbedaan dari semua penelitian terdahulu yang ditemukan relevan adalah belum ada yang meneliti tentang hubungan *employee engagement*, kompensasi dan kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka peneliti menganggap tema yang peneliti angkat dalam penelitian ini masih relevan untuk diteliti, karena walaupun penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki beberapa persamaan namun masih banyak perbedaan yang dijumpai, baik perbedaan prosedural maupun perbedaan konseptual, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini masih baru.

### **Kerangka Berpikir**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik sesuai dengan kewenangan dan tugas dan

tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Putri, 2017). Kinerja dalam sebuah pekerjaan adalah merupakan media tercapainya sebuah tujuan. Organisasi dalam hal ingin mewujudkan target dari organisasi itu sendiri membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Seorang guru yang mengajar dengan penuh semangat dan antusiasme akan mempersiapkan bahan dan memberikan metode pengajaran yang berkualitas, karena ia memiliki dedikasi yang tinggi, dalam menyiapkan hal tersebut maupun selama mengajar, ia akan menjiwai peran dan tugasnya sebagai guru dan menghasilkan kinerja yang baik. (Devita, 2017; Nugroho, 2006; Zulhaida, 2017)

Dinamika yang terjadi dalam proses output sebuah kinerja, melibatkan banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Seorang guru dalam hal ini sebagai karyawan tentunya untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan diantaranya adalah *employee engagement* dan kompensasi.

*Employee engagement* adalah sikap seorang karyawan yang aktif secara kognitif, fisik maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Winowoda, 2018). *Employee engagement* adalah sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana karyawan memiliki kesadaran konteks bisnis dan bekerja untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan dan organisasi (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterlibatan karyawan atau employee engagement tidak dapat dipisahkan dari kinerja organisasi karena karyawan adalah penggerak organisasi itu sendiri. Employee engagement adalah gagasan yang menarik, di mana karyawan menjadi bersemangat di dalamnya, terlibat di dalamnya dan bersedia untuk menginvestasikan waktu dan upaya di dalamnya, juga mereka menjadi proaktif dalam mengejar hal itu. Gagasan tentang employee engagement menggambarkan bagaimana karyawan dapat memberi lebih banyak dari apa yang mereka tawarkan.

*Employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau organisasi dan dapat memberikan competitive advantage dari organisasi. Karyawan yang memiliki employee engagement yang tinggi biasanya digambarkan dengan semangat, energi dan loyalitas yang tinggi serta komitmen dan kebanggaan yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian mereka akan menghabiskan waktu lebih lama untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang produktif, berusaha semaksimal mungkin dan menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak (Wellins & Byham, 2005).

*Employee engagement* tidak hanya berlaku bagi karyawan yang potensial untuk meningkatkan produktivitas mereka tetapi juga berlaku bagi karyawan yang tergolong dalam potensi yang sedang maupun kurang dan di mana mereka dapat bekerja semampu mereka untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Reputasi organisasi dan menciptakan nilai bagi pihak-pihak yang terkait dengan organisasi (Lockwood, 2007).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



*Employee engagement* faktor utama yang berkontribusi dalam produktivitas, kinerja dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi (Nowack, 2006). Sebuah laporan dari blesing White (2008) menyatakan bahwa *employee engagement* didalam organisasi atau organisasai menjadi elemen penting sebagai penggerak bisnis yang paling efektif dalam kesuksesanorganisasi (Vance, 2006)

*Employee engagement* adalah tentang bagaimana menciptakan bagaimana mencapai tujuan strategis perrusaahan dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkembang dan setiap tingkatan mulai dari staf dan guru sepenuhnya diaktifkan dalam pekerjaan mereka sehingga dapat memberikan upaya terbaiknya. *Employee engagement* juga dapat berarti bagaimana mendorong karyawan ke kinerja terbaik mereka sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi. Dalam hal ini *employee engagement* menunjukan perilaku karyawan yang hanya melakukan pekerjaan menjadi melakukan pekerjaan melebihi dari apa yang di tuntutan dari mereka (Febriansyah & Ginting, 2020)

Sedangkan kompensasi, Rivai, dkk (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusi jasa karyawan untuk organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dari karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Henry Simamora (2012 : 497) Beberapa manfaat kinerja sebagai basis gaji adalah : meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menekan ketidakhadiran karyawan, meningkatkan kualitas karyawan.

Faktor pendorong utama perkembangan organisasi yang baik adalah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong organisasi menjadi lebih baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Sirait (2006) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan, baik berupa imbalan finansial maupun non-uang atas kontribusi karyawan terhadap organisasi. Manajemen kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting untuk membuat karyawan cukup puas dalam bekerja. organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan dengan menyediakan program kompensasi yang adil dan kompetitif. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi; lebih termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara *employee engagement* dan kompensasi terhadap kinerja guru. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang baik memiliki keterikatan fisik, emosional dan kognitif terhadap organisasi tempat ia berada. Karyawan juga akan memiliki keterikatan serta kesadaran akan yang kuat dengan pekerjaannya. Sedangkan kompensasi adalah hasil atau imbalan dari

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas yang dihasilkan karyawan. Kompensasi merupakan faktor utama kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan menghasilkan pekerja yang berkomitmen, loyalitas tinggi terhadap organisasi dan bertanggung jawab pada kesehariannya. Dalam hal ini tentu saja menghasilkan kinerja yang optimal yang diberikan kepada organisasi. Pada waktu yang bersamaan, kompensasi sebagai faktor utama kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan akan menambah motivasi seseorang dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang melakukan pekerjaan yang terbaik. Selain itu, kompensasi yang tidak sesuai juga akan menurunkan kepuasan terhadap pekerjaannya dan secara tidak langsung menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

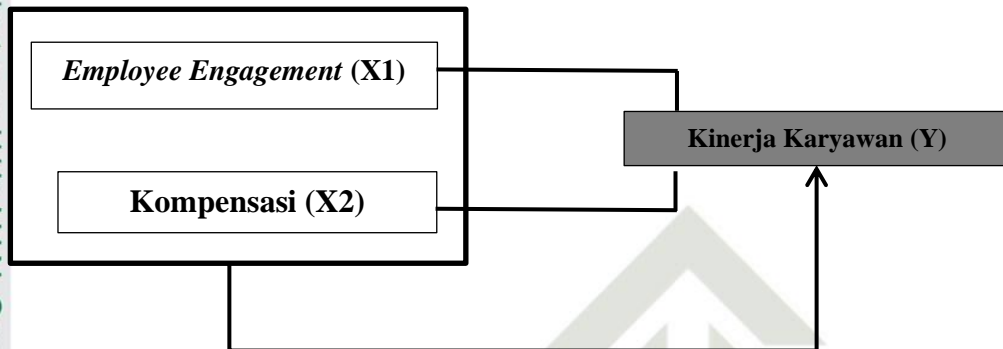
Berdasarkan simpulan tersebut terdapat hubungan antara *employee engagement*, kompensasi dan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An-Namiroh. Berikut gambaran hubungan antara variable, dapat dilihat dalam skema variabel berikut ini:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Keterangan :**



### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir di atas, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1: Terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh
- H2: Terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh
- H3: Terdapat hubungan antara *employee engagement* dan kompensasi dengan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tiga variabel. Penelitian ini menggunakan *employee engagement* (X1), kompensasi (X2), kinerja (Y).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan AN Namiroh Pekanbaru. Lembaga Pendidikan An-Namiroh adalah Lembaga Pendidikan yang bergerak di bidang pendidikan Islam, yang saat ini mengelola lembaga pendidikan pra sekolah, taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP). Adapun lokasi Kantor Pusatnya berada di Jalan Kompleks Marsan Sejahtera No. 341 Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Sedangkan beberapa cabang sekolah lainnya tersebar di beberapa tempat di Kota Pekanbaru. Kegiatan penelitian ini direncanakan berlangsung selama 1 (satu) bulan.

##### **Waktu Penelitian**

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan sejak bulan September 2020 s.d bulan Januari 2021.

## C. Definisi Operasional

### 1. *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah total skor yang diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan perilaku yang berenergi dan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, kemauan untuk bekerja keras, kegigihan ketika dihadapkan pada kesulitan, keikutsertaan, keterlibatan, seseorang dalam satu pekerjaan, dan mengalami rasa bermakna, antusias, terinspirasi, bangga, tertantang, berkonsentrasi secara penuh, bahagia atas apa yang dilakukan, menikmati seolah-olah waktu berlalu dengan cepat, serasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

### 2. *Kompensasi*

Kompensasi adalah total skor yang diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan sikap atas pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

### 3. *Kinerja*

Kinerja adalah total skor yang diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan perilaku proses dalam mengerjakan tugas, perilaku saat seorang guru mengaplikasikan *task performance* seperti kemahiran dalam tugas mengajar, dalam proses sebelum guru mengajar, saat mengajar, penguasaan atas materi yang disampaikan (*contextual performance*)



seperti melampaui tujuan kerja yang ditentukan secara formal, seperti mengambil tugas tambahan, dan menunjukkan inisiatif.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Pendidikan An Namiroh, yang berjumlah 280 orang (sumber data; laporan Lembaga Pendidikan 2020).

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Tabel Isac dan Michael. Berikut tabelnya:

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3. 1 Isac dan Michael

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
									664	349	272

Berdasarkan Tabel 3.1, diketahui bahwa apabila jumlah populasi 279 orang, dapat ditarik dari N 280, dengan signifikansi 5% diperoleh data total minimal sampel adalah sejumlah 155 orang. Dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 155 orang.

### 3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik strata random sampling. Cara menentukan sampel penelitian, setelah diketahui minimal sampel berjumlah 155 orang. Peneliti memilih secara random dari

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompok strata jenis kelamin dari populasi yang ada, 155 orang guru dipilih dengan cara setiap abjad diambil perwakilan untuk menjadi sampel.

#### E. Variabel Penelitian

Menghindari terjadinya kesalahpahaman, perlu diberikan variabel penelitian untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel X1 yaitu: *Employee Engagement*
2. Variabel X2 yaitu: Kompensasi
3. Variabel Y yaitu: Kinerja

#### F. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa instrument dalam bentuk skala. Proses pengumpulan datanya, peneliti akan membagikan skala kepada kepada karyawan baik guru maupun staff Lembaga Pendidikan An-Namiroh. jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala *Likert*. Skala likert adalah jenis skala sikap dengan respon jawaban rentang 1(Sangat Tidak Setuju) s.d 4 (Sangat Setuju). Variabel yang akan diukur dibuat dengan mengajukan pilihan jawaban bagi karyawan. Karyawan dalam memberikan jawaban hanya memberikan tanda (x) kolom atau tempat yang sudah disediakan. Skala digunakan peneliti karena dapat mengumpulkan data yang banyak dan relatif singkat. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adala Skala *Employee Engagement*, Skala Kompensasi, dan Skala Kinerja, skala-skala tersebut akan diadaptasi sesuai dengan kondisi subjek penelitian.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Alat Ukur Skala Employee Engagement**

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala *Employee Engagement Scale* yang dikembangkan oleh titien (Titien, 2016) dan diadopsi ke dalam bahasa Indonesia. Skala dalam penelitian ini terdiri dari 32 item, 17 item pengembangan dari *Utretch Work Engagement Scale UWES* (Schaufeli & Bakker, 2004)

**Tabel 3. 2 Blue Print Skala *Employee Engagement***

Aspek	Indikator	Sebaran Item	Jumlah
Semangat- <i>Vigor</i>	Individu memiliki semangat dalam bekerja	1,4,7,10,13,	12
	Individu memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	16,19,22,	
	Individu tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	25,28,31,32	
Dedikasi	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	2,5,	10
	Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	8,11,14,	
	Merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan	17,20,23,	
	Merasa bermanfaat bagi orang lain.	26, 29	
Absorpsi	Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	3,6,9,	10
	Individu senang berkuat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	12,115,18,21,	
	Individu dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas	24,27,30	
<b>Total</b>			<b>32</b>

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Alat Ukur Skala Kompensasi

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah dikembangkan sebelumnya dalam penelitian terkait kompensasi (Dewi, 2012). Item skala ini berisi awalnya 12 item. Dan 8 item tambahan dari peneliti. Nanti setelah dilakukan ujicoba, diketahui item pada skala dapat direduksi. Rentang skor skala dari 1 s.d 4, 1 ( Sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (Sangat Setuju)

**Tabel 3. 3 Blue Print Skala Kompensasi**

Aspek	Sebaran Item	Jumlah
Kompensasi Langsung		
-Gaji		
-Lembur	1,2,3	3
-Insentif	4,5	2
-Bonus	6,7	2
	8	1
Kompensasi Tidak Langsung		
-Asuransi Kesehatan	9,10,11	3
-Cuti	12,13	2
-Darmawisata	14	1
-Manfaat Pensiun	15,16	2
Kompensasi Non Finansial		
-Peluang Promosi	17,18	2
-Pengakuan dan Penghargaan	19,20	2
<b>Total</b>		<b>20</b>

## 3. Alat Ukur Skala Kinerja Individual Work Performance Scale 1.0 (IWPS)

### Koopmans

Indikator skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dikembangkan oleh Koopmans (Koopmans et al., 2013). Skala ini berjumlah

27 item *favourable*. Skoring item pada skala ini mulai rentang 1-5. Format Respon (1) jarang – (2) kadang – (3) sering – (4) sangat sering.

**Tabel 3. 4 Blue Print Skala Kinerja *Individual Work Performance Scale (IWPS) 1.0 Koopmans***

Aspek	Sebaran Item		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
Kinerja Tugas ( <i>Task performance -TP</i> )	1,2,3,4,5,6,7	-	12
Kinerja Kontekstual ( <i>Contextual performance - CP</i> )	8,9,10,11,12 ,13,14,15,16 ,17,18,19	-	
Perilaku kerja kontraproduktif ( <i>Counterproductive work behavior-CWB</i> )	-	20,21,22,23, 24,25,26,27	
Total	19	8	

### G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah data terkumpul maka selanjutnya adalah untuk mengetahui tentang Hubungan *employee engagement*, kompensasi dan kinerja guru di Lembaga Pendidikan An Namiroh. Maka diperlukan uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian sudah mengukur variable psikologi yang diteliti. (Umar, 2004). Untuk mengetahui uji validitas dan reliabilitas Instrumen dilakukan tryout sebelumnya yaitu try out terpakai. Try out terpakai dilakukan dikarenakan pada saat penelitian kondisi ketika situasi sekolah sedang covid, keterbatasan sampel dan pihak Lembaga Pendidikan membatasi proses belajar mengajar dengan daring, sehingga banyak sampel yang keberatan untuk diminta waktu mengisi skala.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Instrumen *Employee Engagement*

Uji validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam menguji instrument skala *employee engagement* pada penelitian ini adalah uji validitas konstruk, menggunakan teknik *confirmatory analysis factor (CFA)*, *first order construct*.

### a) Validitas Item Instrumen *Employee Engagement*

Uji validitas instrument ini menggunakan program LISREL 8.80.

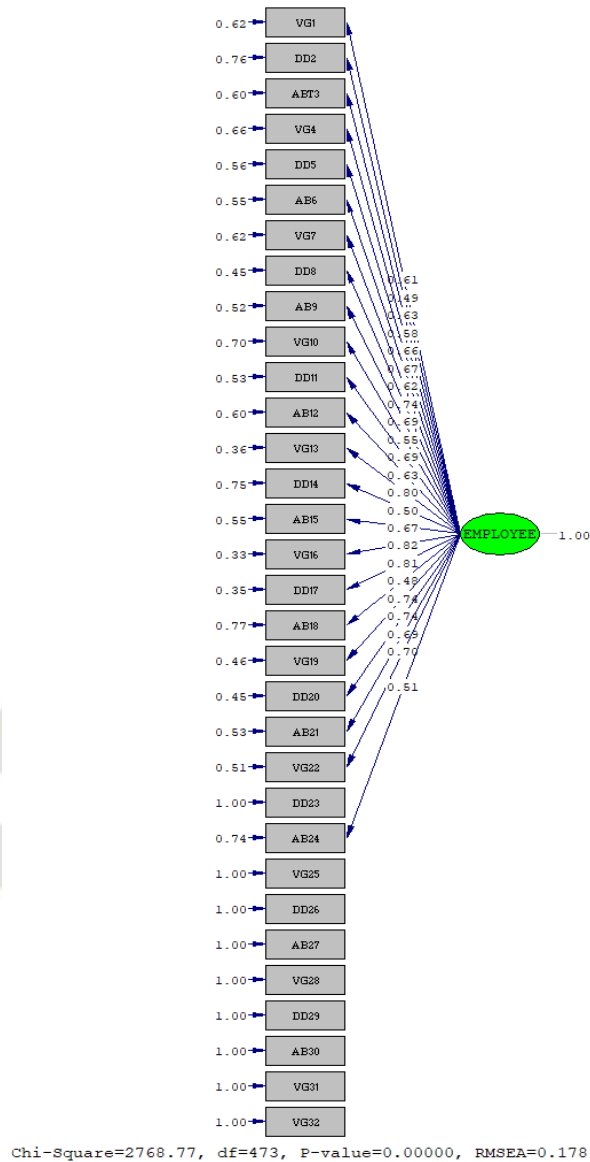
Uji *confirmatory factor analysis (CFA)* dilakukan apabila instrument skala yang digunakan sudah memiliki teori sebelumnya.

Uji validitas ini dilakukan untuk tiap item dalam skala instrument tersebut saling berkorelasi. Hasil dari uji validitas item instrument *employee engagement* dinyatakan memiliki validitas yang baik, jika hasilnya lebih dari ( $\geq$ ) 0.50 dari nilai SLF (*Standardized Loading Factor*), sebaliknya jika nilai SLF (*Standardized Loading Factor*) item lebih kecil ( $\leq$ ) 0.50 maka item dinyatakan tidak baik. Berikut hasilnya:

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 3. 1 Hasil Uji Confirmatory Analysis Factor (CFA) Instrumen *Employee Engagement*.**

Berdasarkan gambar 3.1 di atas, diperoleh model fit, dengan Chi-Square= 2768.77, df=473, P-value=0.0000 , RMSEA= 0.178

Berikut hasil uji validitas masing-masing item dari instrument employee engagement:

**Tabel 3. 5 Nilai Standar Loading Factor Item Instrumen Employee Engagement**

NO	ITEM PERNYATAAN	SLF
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	0.61
2	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	0.49
3	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0.63
4	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja	0.58
5	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	0.66
6	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya	0.67
7	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	0.62
8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.	0.74
9	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan	0.69
10	Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.55
11	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain	0.69
12	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat	0.63
13	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan	0.80
14	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya.	0.50
15	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja	0.67
16	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	0.82
17	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya	0.81
18	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan	0.48
19	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0.74
20	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan	0.74
NO	ITEM PERNYATAAN	SLF
21	Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya	0.69

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	selesaikan di tempat kerja	
22	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya	0.70
23	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang	0.00
24	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja.	0.51
25	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan	0.00
26	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya.	0.00
27	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya	0.00
28	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja	0.00
29	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain	0.00
30	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	0.00
31	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan	0.00
32	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit	0.00

Berikut tabel kesimpulan validitas item berdasarkan gambar 3.1 di atas.

**Tabel 3. 6 Validitas Item Instrumen *Employee Engagement* Berdasarkan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)***

No	SLF $\geq 0.05$	Kesimpulan	No	SLF $\geq 0.05$	Kesimpulan
1	0.61	Validitas Baik	17	0.81	Validitas Baik
2	0.49	Validitas Tidak Baik	18	0.48	Validitas Tidak Baik
3	0.63	Validitas Baik	19	0.74	Validitas Baik
4	0.58	Validitas Baik	20	0.74	Validitas Baik
5	0.66	Validitas Baik	21	0.69	Validitas Baik
6	0.67	Validitas Baik	22	0.70	Validitas Baik
7	0.62	Validitas Baik	23	0.00	Validitas Tidak Baik
8	0.74	Validitas Baik	24	0.51	Validitas Baik
9	0.69	Validitas Baik	25	0.00	Validitas Tidak Baik
10	0.55	Validitas Baik	26	0.00	Validitas Tidak Baik
11	0.69	Validitas Baik	27	0.00	Validitas Tidak Baik
12	0.63	Validitas Baik	28	0.00	Validitas Tidak Baik
13	0.80	Validitas Baik	29	0.00	Validitas Tidak Baik
14	0.50	Validitas Baik	30	0.00	Validitas Tidak Baik
15	0.67	Validitas Baik	31	0.00	Validitas Tidak Baik
16	0.82	Validitas Baik	32	0.00	Validitas Tidak Baik

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, berikut blue print instrument *employee engagement* setelah melalui perhitungan validitas.

**Tabel 3. 7 Blue Print Instrumen *Employee Engagement* (Setelah Uji Validitas)**

Aspek	Indikator	Sebaran Item Fav	Jumlah
Semangat- <i>Vigor</i>	Individu memiliki semangat dalam bekerja	1,4,7,10,13	8
	Individu memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	16,19,22,	
	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	5	
Dedikasi	Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	8,11,14,	6
	Merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan	17,20	
Absorpsi	Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	3,6,9	7
	Individu senang berkutat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	12,15, 21,	

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

92

Individu dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas	24
<b>Total</b>	<b>21</b>

#### b) Reliabilitas Instrumen *Employee Engagement*

Teknik analisa data *confirmatory factor analysis (CFA)* juga dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrument. Reliabilitas suatu instrument dapat diketahui dari *construct reliability (CR)*. Sedangkan untuk mengetahui apakah sudah cukup bervariasi item dalam instrument tersebut dapat diketahui dari *varian extracted (VE)*. Adapun rumus untuk mengetahuinya yaitu adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{construk reliability} &= \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum e_j} \\ &= \frac{225.60}{225.60 + 21.97} \\ &= 0.91 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{varian extracted} &= \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum e_j} \\ &= \frac{10.03}{10.03 + 32} \\ &= 0.31 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan rumus di atas diperoleh nilai CR  $0.91 \geq 0.70$ , maka artinya instrument *employee engagement* memiliki reliabilitas konstruk yang baik. Sedangkan untuk nilai *varian extracted (VE)* diperoleh hasil  $0.31 \leq 0.50$ , maka artinya varian item dalam instrumen masih belum bervariasi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Instrumen Kompensasi

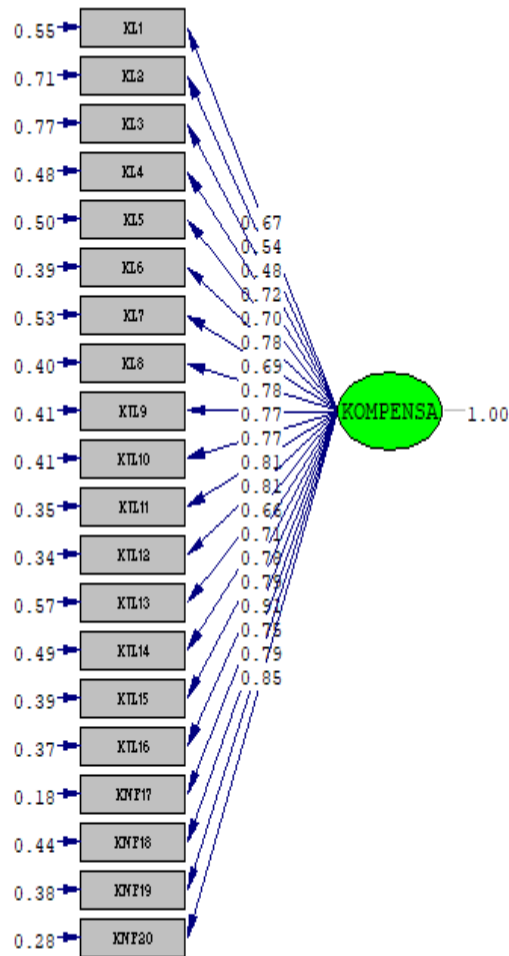
Uji validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam menguji instrument skala kompensasi pada penelitian ini adalah uji validitas konstruk, menggunakan teknik *confirmatory analysis factor (CFA)*, *first order construct*.

### a. Validitas Item Instrumen Kompensasi

Validitas item instrument kompensasi pada penelitian ini menggunakan program LISREL 8.80. Hasil dari uji validitas item instrument kompensasi dinyatakan memiliki validitas yang baik, jika hasilnya lebih dari ( $\geq$ ) 0.50 dari nilai SLF (*Standardized Loading Factor*), sebaliknya jika nilai SLF (*Standardized Loading Factor*) item lebih kecil ( $\leq$ ) 0.50 maka item dinyatakan gugur. Berikut datanya tergambar dalam hasil uji *confirmatory analysis factor (CFA)*.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Chi-Square=1214.66, df=170, P-value=0.00000, RMSEA=0.200

**Gambar 3. 2 Hasil Uji Confirmatory Analysis Factor (CFA) Instrume  
Kompensasi**

Berdasarkan gambar 3.2 di atas, diperoleh model fit, dengan Chi-Square= 1214.66, df=170, P-value=0.0000 , RMSEA= 0.200.

Berikut hasil uji validitas masing-masing item dari instrument kompensasi:

UIN SUSKA RIAU

Tabel 3. 8 Nilai *Standar Loading Factor* Item Instrumen Kompensasi

NO	ITEM PERNYATAAN	SLF
1	Saya puas dengan tingkat gaji saya secara keseluruhan	0.67
2	Karyawan menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya	0.54
3	Karyawan yang berkinerja tinggi dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berkinerja rendah	0.48
4	Saya puas dengan kebijakan pembayaran lembur yang diterapkan Lembaga Pendidikan*	0.72
5	Uang lembur selalu dibayarkan sesuai ketentuan.*	0.70
6	Saya puas dengan kebijakan insentif yang berlaku	0.78
7	Karyawan yang berkinerja tinggi diberikan insentif yang sesuai oleh organisasi	0.69
8	Saya puas atas kebijakan Lembaga Pendidikan yang memberikan bonus setiap tahunnya.	0.78
9	Saya menikmati fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan Lembaga Pendidikan	0.77
10	Fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan Lembaga Pendidikan sangat bermanfaat bagi saya*	0.77
11	Saya puas dengan kebijakan fasilitas kesehatan yang diterapkan organisasi*	0.81
12	Saya dan rekan kerja tidak mengalami kesulitan untuk menjalankan cuti setiap tahunnya	0.81
13	Saya puas dengan kebijakan jumlah waktu cuti yang diberikan Lembaga Pendidikan kepada karyawan*	0.66
14	Program rekreasi yang diberikan organisasi sangat bermanfaat bagi karyawan	0.71
15	Saya puas dengan kebijakan fasilitas pensiun yang diberikan organisasi*	0.78
16	Karyawan yang memasuki masa pensiun mendapatkan manfaat yang memadai	0.79
17	Saya puas dengan kebijakan promosi yang diberikan Lembaga Pendidikan	0.91
18	Promosi yang diberikan oleh Lembaga Pendidikan, sudah tepat sasaran. *	0.75
19	Saya mendapatkan penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan organisasi	0.79
20	Saya puas dengan kebijakan Lembaga Pendidikan terkait pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan.	0.85

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Berikut tabel kesimpulan validitas item berdasarkan gambar 3.2 di atas.

**Tabel 3. 9 Validitas Item Instrumen Kompensasi Berdasarkan Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

No	SLF $\geq 0.05$	Kesimpulan	No	SLF $\geq 0.05$	Kesimpulan
1	0.67	Validitas Baik	11	0.81	Validitas Baik
2	0.54	Validitas Baik	12	0.81	Validitas Baik
3	0.48	Validitas Tidak Baik	13	0.66	Validitas Baik
4	0.72	Validitas Baik	14	0.71	Validitas Baik
5	0.70	Validitas Baik	15	0.78	Validitas Baik
6	0.78	Validitas Baik	16	0.79	Validitas Baik
7	0.69	Validitas Baik	17	0.91	Validitas Baik
8	0.78	Validitas Baik	18	0.75	Validitas Baik
9	0.77	Validitas Baik	19	0.79	Validitas Baik
10	0.77	Validitas Baik	20	0.85	Validitas Baik

Berdasarkan tabel 3.7 di atas, berikut blue print instrument kompensasi setelah perhitungan validitas item.

**Tabel 3. 10 Blue Print Instrumen Kompensasi (Setelah Uji Validitas)**

Aspek	Sebaran Item	Jumlah
	Fav	
Kompensasi Langsung		
-Gaji	1,2	2
-Lembur	4,5	2
-Insentif	6,7	2
-Bonus	8	1
Kompensasi Tidak Langsung		
-Asuransi Kesehatan	9,10,11	3
-Cuti	12,13	2
-Darmawisata	14	1
-Manfaat Pensiun	15,16	2
Kompensasi Non Finansial		
-Peluang Promosi	17,18	2
-Pengakuan dan Penghargaan	19,20	2
<b>Total</b>		<b>19</b>

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Teknik analisa data *confirmatory factor analysis (CFA)* juga dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrument. Reliabilitas suatu instrument dapat diketahui dari *construct reliability (CR)*. Sedangkan untuk mengetahui apakah sudah cukup bervariasi item dalam instrument tersebut dapat diketahui dari *varian extracted (VE)*. Adapun rumus untuk mengetahuinya yaitu adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{konstruk reliability} &= \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum e_j} \\ &= \frac{217.86}{217.86 + 8.94} \\ &= 0.96 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{varian extracted} &= \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum e_j} \\ &= \frac{11.08}{11.08 + 8.94} \\ &= 0.55 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan rumus di atas diperoleh nilai CR  $0.96 \geq 0.70$ , maka artinya instrument kompensasi memiliki reliabilitas konstruk yang baik. Sedangkan untuk nilai *varian extracted (VE)* diperoleh hasil  $0.55 \geq 0.50$ , maka artinya varian item dalam instrument memiliki variasi yang baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**3. Instrumen Kinerja *Individual Work Performance Scale (IWPS)***

Uji validitas dan reliabilitas yang digunakan dalam menguji instrument *Individual Work Performance Scale (IWPS)* pada penelitian ini adalah uji validitas konstruk, menggunakan teknik *confirmatory analysis factor (CFA)*, *first order construct*.

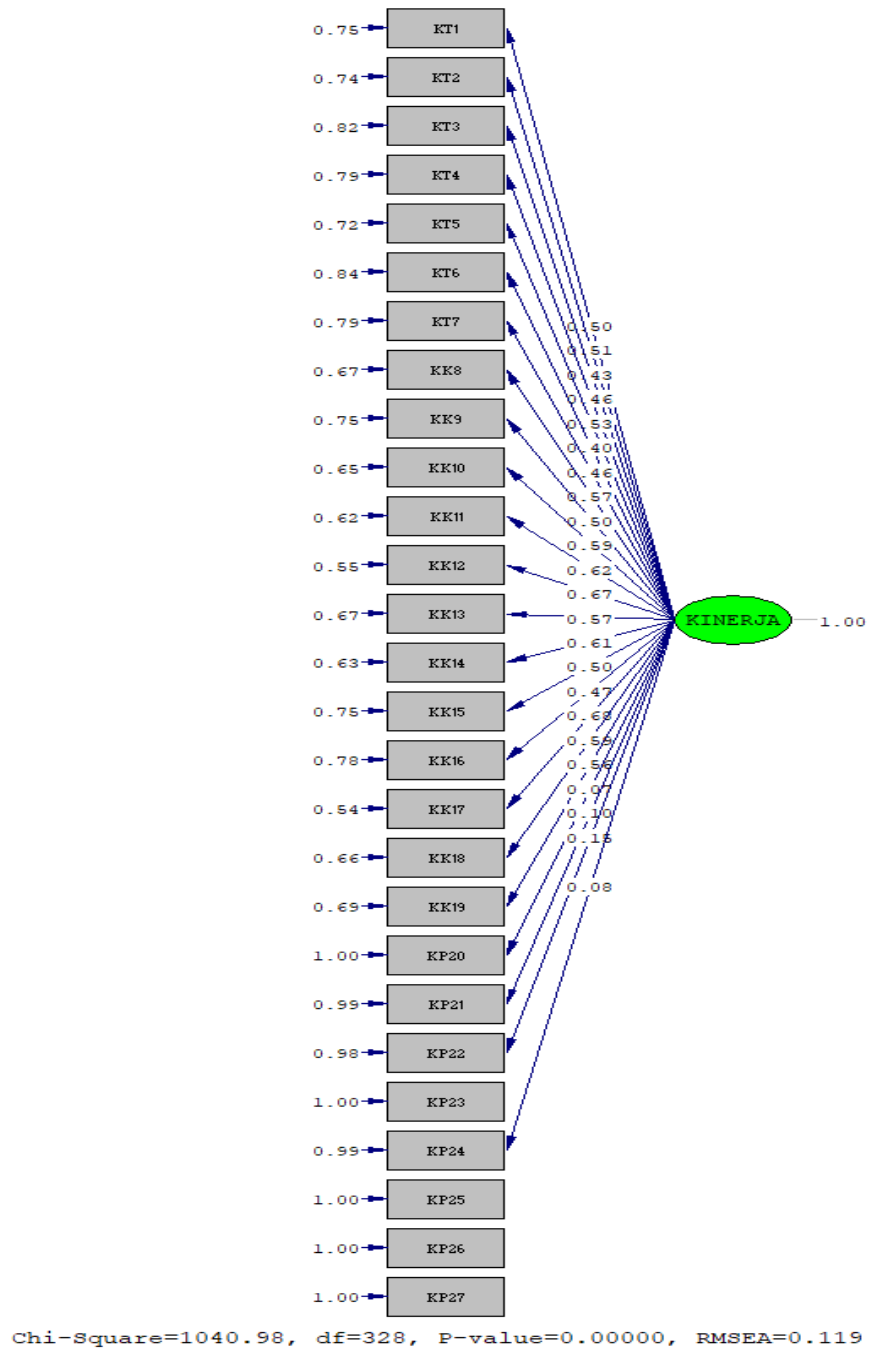
**a. Validitas Item Instrumen Kinerja (IWPS)**

Validitas item instrument *Individual Work Performance Scale (IWPS)* pada penelitian ini menggunakan program LISREL 8.80. Berikut datanya tergambar dalam hasil uji *confirmatory analysis factor (CFA)*. Hasil dari uji validitas item instrument kinerja dinyatakan memiliki validitas yang baik, jika hasilnya lebih dari ( $\geq$ ) 0.50 dari nilai SLF (*Standardized Loading Factor*), sebaliknya jika nilai SLF (*Standardized Loading Factor*) item lebih kecil ( $\leq$ ) 0.50, maka item dinyatakan tidak baik.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 3. 3 Hasil Uji *Confirmatory Analysis Factor (CFA)* Instrumen Kinerja (IWPS)

Berdasarkan gambar 3.3 di atas, diperoleh model fit, dengan Chi-Square= 1040.98, df=328, P-value=0.0000 , RMSEA= 0.119

Berikut hasil uji validitas masing-masing item dari instrument kinerja:

**Tabel 3. 11 Nilai Standar Loading Factor Item Instrumen Kinerja**

NO	ITEM PERNYATAAN	SLF
1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu	0.50
2	Perencanaan saya optimal	0.51
3	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya	0.43
4	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah sampingan di tempat kerja	0.46
5	Saya tahu bagaimana mengatur prioritas yang benar	0.53
6	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan sedikit waktu dan tenaga	0.40
7	Kolaborasi dengan orang lain sangat produktif	0.46
8	Saya mengambil tanggung jawab ekstra	0.57
9	Saya memulai tugas baru sendiri, ketika tugas lama saya selesai	0.50
10	Saya mengambil tugas kerja yang menantang jika tersedia	0.59
11	Saya bekerja untuk terus memperbarui pengetahuan pekerjaan saya	0.62
12	Saya bekerja untuk terus memperbarui keterampilan kerja saya	0.67
13	Saya datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru	0.57
14	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	0.61
15	Saya melakukan lebih dari yang diharapkan dari saya	0.50
16	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja	0.47
17	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja	0.68
18	Saya menangkap peluang ketika peluang itu muncul	0.59
19	Saya tahu bagaimana memecahkan situasi sulit dan mengaturnya dengan cepat	0.56
20	Saya mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja	0.07

NO	ITEM PERNYATAAN	SLF
21	Saya membuat masalah lebih besar daripada saat mereka bekerja	0.10
22	Saya fokus pada aspek negatif dari sebuah situasi kerja,	0.15

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	bukan pada aspek positif	
23	Saya berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif dalam pekerjaan saya	0.00
24	Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan saya	0.08
25	Saya melakukan kurang dari yang diharapkan dari saya	0.00
26	Saya berhasil keluar dari tugas kerja dengan mudah	0.00
27	Saya terkadang tidak melakukan apa-apa, sementara saya seharusnya bekerja	0.00

Berikut tabel kesimpulan validitas item berdasarkan gambar 3.3 di atas.

**Tabel 3. 12 Validitas Item Instrumen Kinerja (IWPS) Berdasarkan Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

No	SLF $\geq 0.05$	Kesimpulan	No	SLF $\geq 0.05$	Kesimpulan
1	0.50	Validitas Baik	15	0.50	Validitas Baik
2	0.51	Validitas Baik	16	0.47	Validitas Tidak Baik
3	0.43	Validitas Tidak Baik	17	0.68	Validitas Baik
4	0.46	Validitas Tidak Baik	18	0.59	Validitas Baik
5	0.53	Validitas Baik	19	0.56	Validitas Baik
6	0.40	Validitas Tidak Baik	20	0.07	Validitas Tidak Baik
7	0.46	Validitas Tidak Baik	21	0.10	Validitas Tidak Baik
8	0.57	Validitas Baik	22	0.15	Validitas Tidak Baik
9	0.50	Validitas Baik	23	0.00	Validitas Tidak Baik
10	0.59	Validitas Baik	24	0.08	Validitas Tidak Baik
11	0.62	Validitas Baik	25	0.00	Validitas Tidak Baik
12	0.67	Validitas Baik	26	0.00	Validitas Tidak Baik
13	0.57	Validitas Baik	27	0.00	Validitas Tidak Baik
14	0.61	Validitas Baik			

Berdasarkan tabel 3.12 di atas, berikut terlampir *blue print* instrument kinerja setelah dilakukan perhitungan validitas item.



**Tabel 3. 13 Blue Print Instrumen Kinerja (IWPS) (Setelah Uji Validitas)**

Aspek	Sebaran Item	Jumlah
	Favourable	
Kinerja Tugas ( <i>Task performance - TP</i> )	1,2,5	3
Kinerja Kontekstual ( <i>Contextual performance -CP</i> )	8,9,10,11,12,13, 14,15, 17,18,19	11
Total		14

Berdasarkan uji validitas diketahui bahwa aspek kontaproduktif keseluruhan itemnya memiliki validitas item yang belum cukup baik, sehingga tidak dapat diikutsertakan dalam penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan instrumen IWPS juga tidak mengikutsertakan aspek tersebut berdasarkan pertimbangan karena perilaku kontaproduktif di beberapa penelitian lainnya adalah merupakan dimensi variabel yang berbeda, variabelnya dinamakan *counterproductive work behavior (CWB)* (R. S. Putri & Hadi, 2019)

#### **b. Reliabilitas Instrumen Kinerja (IWPS)**

Teknik analisa data *confirmatory factor analysis (CFA)* juga dapat digunakan untuk mengetahui reliabilitas suatu instrument. Reliabilitas suatu instrument dapat diketahui dari *construct reliability (CR)*. Sedangkan untuk mengetahui apakah sudah cukup bervariasi item dalam instrument tersebut dapat diketahui dari *varian extracted (VE)*. Adapun rumus untuk mengetahuinya yaitu adalah sebagai berikut:

$$\text{construk reliability} = (\sum \text{std.loading})^2$$

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$\begin{aligned} & \frac{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum e_j^2}{112.78 + 21.37} \\ &= \frac{112.78}{112.78 + 21.37} \\ &= 0.84 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{varian extracted} &= \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum e_j^2} \\ &= \frac{5.65}{5.65 + 21.37} \\ &= 0.21 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan rumus di atas diperoleh nilai CR  $0.84 \geq 0.70$ , maka artinya instrument kompensasi memiliki reliabilitas konstruk yang baik. Sedangkan untuk nilai *varian extracted* (VE) diperoleh hasil  $0.21 \leq 0.50$ , maka artinya varian item dalam instrumen masih belum bervariasi.

### E. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji korelasi pearson dan analisis regresi berganda. Adapun penentuan teknik analisis data ini berdasarkan jenis data dan skala yang digunakan.

Rangkaian uji asumsi klasik wajib dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Rangkaian uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan diuji telah terdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data menyebar secara konsisten, heteroskedastisitas artinya sebaran random,

sehingga apabila sebaran data random, artinya terjadi gejala hetereskedasitas. Sedangkan syarat diperbolehkan dilakukan analisis regresi yaitu tidak boleh terjadi gejala heteroskedasitas, artinya sebaran data menyebar secara konsisten. Kemudian uji multikolinieritas dilakukan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel sebelum dilakukan analisis regresi. Sebelum dilakukan anlisa regresi tidak boleh ditemukan hubungan antar variabel. (Siregar, 2017; Usman & Akbar, 2017; Widodo, 2010)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh di Kota Pekanbaru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh di Pekanbaru, hubungan tersebut bersifat positif. Berdasarkan perhitungan korelasi Pearson diketahui hasil signifikansi (2-tailed) 0.00 artinya ditemukan hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dan kinerja pada guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh. Maka dapat diartikan seorang guru yang memiliki tingkat atau *sense of employee engagement* yang baik akan lebih bersemangat, memiliki dedikasi yang tinggi dan tenggelam dalam pekerjaannya dalam mencapai kinerja yang baik dan optimal.
2. Kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh di Pekanbaru, hubungan tersebut bersifat positif. Berdasarkan perhitungan korelasi pearson diketahui hasil signifikansi (2-tailed) 0.00, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pada guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh. Maka dapat diartikan seorang guru yang puas dan menerima kompensasi dengan baik, dalam bentuk

langsung, tidak langsung maupun kompensasi non finansial, maka ia akan dengan menunjukkan kinerja yang baik dan optimal dalam pekerjaannya.

3. *Employee engagement* dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru Lembaga Pendidikan An-Namiroh di Pekanbaru. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda diketahui nilai signifikansi  $r = 0.00$  artinya terdapat hubungan secara simultan yang signifikan antara *employee engagement*, kompensasi dan kinerja guru pada Lembaga Pendidikan An-Namiroh. Maka dapat diartikan seorang guru yang memiliki tingkat atau *sense of employee engagement* yang baik dan telah menerima kompensasi yang baik dan sesuai, cenderung memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik dan optimal dalam pekerjaannya.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti berdasarkan penelitian ini adalah:

1. Kepada Kepala Lembaga Pendidikan An-Namiroh di Kota Pekanbaru  
Bagi Kepala Yayasan An-Namiroh di Kota Pekanbaru hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kinerja guru, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung untuk meningkatkan kualitas di lembaga pendidikan, khususnya terkait hubungan antara *employee engagement* dan kompensasi terhadap kinerja guru
2. Kepada Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti, agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi pengembangan ilmu psikologi khususnya dalam menindaklanjuti proses

psikologis kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar di lingkungan pendidikan. Psikologi kerja pada guru diasumsikan akan berbeda dengan psikologi kerja pada peran profesi yang lainnya, seperti subjective well being, resiliensi, komitmen, coping stress dan seterusnya sehingga akan terus menjadi acuan akademik dalam memahami psikologis guru dalam melakukan kerjanya berprofesi sebagai guru.

### 3. Kepada Tenaga Pengajar

Diharapkan hasil dari temuan ilmiah ini dapat dijadikan rujukan untuk dijadikan acuan dalam berproduktif serta kontributif di bidang proses pengajaran. Sehingga keterlibatan guru untuk bekerja di lingkungan pendidikan akan terus memberikan sumbangsih dalam visi dan misi pendidikan terhadap anak bangsa.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- A.Dale, Timpe. (1991). *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Achmad S. Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Advetorial. (2020). Penyerapan Tenaga Kerja Riau Tertinggi di Sumatera. Retrieved September 1, 2020, from 02 Februari 2020 website: <https://riaupos.jawapos.com/pekanbaru/30/01/2020/222078/penyerapan-tenaga-kerja-riau-tertinggi-di-sumatera.html>
- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak pada Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(1), 113–127.
- Ahmed, M., & Dajani, Z. (2015). *The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector*. *Journal of Bussiness and Management Sciences*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Andrew E.Sikula.(1981). *Training dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Anthony, W., Perrewew, P.L. and Kacmar, K.M. 1996. *Strategic Human Resource Management*. The Dryden Press, Harcourt Brace & Company, New York
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13, 31–48.
- Armstrong, Michael. 1998. *Seri Pedoman Manjemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian* (Edisi ke-1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health. *Psychology Journal of Work & Stress*. 187- 200.
- Baron., Robert., Jerald. G., (2000). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*
- Bambang, K. 1991. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). *A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 106–115.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Beer, Michael. 2009. *High Commitment High Performance: How To Build A Resilient Organization For Sustained Advantage*
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Burhanudin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Campbell, J. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In: *Dunnette MD, Hough LM*, (eds. Handb). Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.
- Ghozaimah. (2007). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Organisasi Furniture ( Studi Pada Karyawan Organisasi Furniture di Kecamatan Gemolong). *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 34–56.
- Parmawan, & Rosita, R. (2016). Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Untuk Peningkatan Pelayanan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 12–18.
- Dessler, Gary. 1997. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Dessler, G. (2005). *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*. New Jersey: Pearson

Education.

Devita, M. (2017). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*, 4(2). Retrieved from <http://www.ghbook.ir/>

Dewi, D. I. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Penilaian Kinerja Terhadap *Employee Engagement* di PT Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat. Jakarta: Universitas Indonesia.

Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2)

Drucker, P. F. 1998. *The Global Economy and the Nation-State*. Foreign Affairs

Dwi, S., & B, A. (2018). *Multidimensional Engagement and Store Performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 67(5).

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.

Federman, Bard.(2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Josey Bass

Febriansyah, H., & Ginting H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Jakarta: Prenada.

Heming, J. H., & Asplund, J. (2007). *Human Sigma: Managing the employee–customer encounter*. (G. Press., Ed.). New York.

Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Gorda. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama

Griffin 1987. *Management*. Boston: Houghton Mifflin

Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). *Impact*



*of Compensation on Employee Performance ( Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan ). 5(2), 302–309.*

Henderson, Richard I. 1984. *Performance Appraisal*. Reston Publishing Company

Harahap, A. R., Suriani, L., & Rosmita. (2017). Analisis Kinerja Pegawai dalam Kontek Penerapan *Online System* pada Universitas Islam Riau di Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 3(1), 128–141.

Harini, Sri, 2018, Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perwita Maragsakti Jakarta.

Hariyandi, F., & Hendriani, S. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124–156.

Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan.S.P.M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* Penerbit: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta: Bumi Aksara

Hayward, C. S., Salamonsen, R., Keogh, A. M., Woodard, J., Ayre, P., Prichard, R., Spratt, P. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work Douglas. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(9), 11–37. <https://doi.org/10.5301/ijao.5000431>

Hellriegel., Don., John W., Slocum Jr., Richard W, W. 1992. *Organizational Behaviour*. West Publishing Company

Hendriani, S., Sari, W. M., & Yovita, I. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12 (1), 70–77. Retrieved from <http://www.jurnaljam.ub.ac.id/>

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Prentice-Hall, Inc.

Haseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creativa

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Ivancevich, John M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara
- James H. Donnelly, Gibson, James L., John M. Ivancevich. 1984. *Perspectives on Management*. Business Publications in Plano, Tex.
- John Balley, John Schermerhoru, James Hunt and Richard Obsron. 1991. *Managing Organizational Behaviour*. Brisbane
- John, W., Slocum., (1992). *Organizational Behavior*. South-Western College Pub
- Kamaroellah, Agoes. 2014. *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi, dan Penilaian Kinerja)*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S. Van, Beek, A. J. Van Der, & Vet, H. C. W. De. (2013). *Development of an Individual Work Performance Questionnaire International. International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(June 2014), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kurrai, F. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada BPR Pekanbaru di Pekanbaru. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Kusjainah, & Listyorini, I. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian dengan Variabel Mediasi. *Telaah Bisnis*, 16, 17–30.
- Kusriyanto. 2004. *Psikologi Industry*. Alfabeta. Bandung
- Liden, R. C., Panaccio, A., Meuser, D., Hu, J., & Wayne, S. J. 2011. *Servant Leadership: Antecedents, Processes, And Outcomes*. England: Oxford

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

University Press.

Lockwood, N. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role*. SHRM Research

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781444306538>

Maha Ahmed Zaki Dajani. The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*. 2015; 3(5):138-147. doi: 10.12691/jbms-3-5-1

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Manggison, Leon C. 1981. *Personnel Management A Human Resource Approach*.

Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Martocchio, J. J. (2015). *Pay, Compensation, and Performance*, Psychology of. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 611–617. doi:10.1016/b978-0-08-097086-8.22012-6

Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo

Mariska, D. D. (2018). Hubungan Antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 14(1), 91–98.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Meithiana, Indrasari (2017) *The Effect Of Organizational Culture, Environmental Work, Leadership Style On The Job Satisfaction And Its Impact On The Performance Of Teaching In State Community Academy Bojonegoro*

Melati, I. I. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi*



*Empiris pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah.*  
Semarang.

Meuser. 2011. *Servant Leadership And Serving Culture: Influence On Individual And Unit Performance.* Academy Of Management Journal.

Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe, and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management.* Massachusetts: Simon & Schuster, Inc

Mulyasa, 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Munandar Ashar Sunyoto, 2001, Psikologi Industri Dan Organisasi, Jakarta: Universitas Indonesia.

Murphy, K. (1989). *Dimensions of job performance.* In: Dillon RF, Pellegrino JW (Eds. Testin). New York: Praeger.

Nm, B. E., & Am, A. H. (2017). *Job Burnout Among Employees In National Bank Of Egypt At Mansoura City.* Egyptian Journal of Occupational Medicine, 41(1), 143–155.

Northouse, Peter. G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktik.* Jakarta: PT. Indeks.

Nowack, Kenneth. (2011). *Leadership, Emotional Intelligence and Employee Engagement: Creating a Psychologically Healthy Workplace.*

Nugroho, R. (2006). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung).* Semarang : Universitas Diponegoro.

Oktarina, F., Marnis, & Suarman. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kinerja pada Bagian HR Employee PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau. *Procuratio*, 7(1), 99–111.

Pabundu Tika, 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Pamungkas, S. A. (2018). *Employee Engagement, Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank dari Perspektif Pegawai Front Office Bank Syariah di Kota Bandung.* Industrial Reserach Workshop an d National Seminar, 642–647.

Panggabean, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Paramarta, W. A. (2020). *Employee Engagement* dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali. 2(1), 60–79.
- Perrin, B. (2003) *Implementing the Vision: Addressing Challenges to Results-Focused Management and Budgeting*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, 1997.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–11. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/22488>
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Putri, E. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM FISIP*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8261.1992.tb00148.x>
- Putri, R. S., & Hadi, C. (2019). Hubungan antara *Emotional Labor* dengan *Job Performance* pada *Divisi Operation* dan *Incoming AIESEC Jawa Timur*. 8, 20–28.
- Rahmanto I. 2002. *Penilaian Kinerja dan Imbalan : Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis*
- Rao, T.1996. *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Russels, Jeffrey. 2003. *Leading Change Training*. ASTD.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. North, 408, 12–15. <https://doi.org/IES> Report No. 408.
- Schaufeli, Wi., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Utrecht University.
- Schermerhon, Jhon R. 1991. *Management Of Productivity*. John Wiley And Sons

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ltd

- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT PUSRI Palembang. *Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 43–53.
- Simamora, H. 2012 *Edisi 1. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Journal FISIP UNRI*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sinambela, Lijan P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. PT BUMI AKSARA
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS (Ke-4)*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Smith, Mulyasa. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Soeprapto, Riyadi. 2000. *Administrasi Pembangunan*. UM Press. Malang.
- Sondang P. Siagian. 1998. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Gunung Agung.
- Stewart. 1998. *Empowering People*. Jakarta: Penerbit Kanisius.
- Stolovith and Keeps. 1992. *Handbook of Human Performance Technology*. Jossey-Bass Publisher
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto Munandar Ashar. 2001. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12.



- Hika. 2005. *Perilaku Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fitien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora*, 1(1), 113–130.
- Effendi Hariandja, Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Umar, H. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Cetakan Ke). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, H., & Akbar, P. S. (2017). *Metode Penelitian Sosial* (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Vance. R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment*. New York: SHRM Educational Institution.
- Welinda, S. E., & Nurnida, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt Telekomunikasi Indonesia , Tbk di Kantor Witel Riau Daratan Pekanbaru ). 6(1), 1035.
- Wibowo. (2007). *Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Widhiastuti, Hardani. (2014). *Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan*. Jurnal Psikologi. Vol. 41, Nomor 1, halaman 115-133.
- Winowoda, D. A. 2018. Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. 4–21.
- Wellins, R. and Concelman, J. (2005). *Creating a Culture for Engagement, Workforce Performance Solutions*.
- White, C. S., Allen, R. S., Dawson, G., & Wheatley, K. (2008). Perceived diversity and organizational performance. *Employee Relations Journals*, 30(1), 20–33
- Widodo. (2010). Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 61–73.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhiastuti, Hardani. (2014). *Big Five Personality sebagai Prediktor Kreativitas*



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. Jurnal Psikologi. Vol. 41, Nomor 1, halaman 115-133.

Williams, Edwin B. 1991. *The Scribner-Bantam English Dictionary*. New York: Bantam Books

Winata, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Pekanbaru. *JOM FEB*, 1(1).

Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta Decky. *Jurnal Penelitian*.

Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance : the moderating role of perceived organizational support*. 33, 708–713.

Zulhaida. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 1, 9. <https://doi.org/10.37136/1999-000-001-001>

Zainal., Veithzal, R., dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran I Lembar Validasi Alat Ukur Kinerja

#### A. Definisi Operasional

Kinerja Kinerja adalah total skor yang diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan perilaku yang berenergi dan memiliki tingkat resiliensi yang tinggi saat bekerja, kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh, kemauan untuk bekerja keras, kegigihan ketika dihadapkan pada kesulitan, keikutsertaan, keterlibatan, seseorang dalam satu pekerjaan, dan mengalami rasa bermakna, antusias, terinspirasi, bangga, tertantang, berkonsentrasi secara penuh, atas bahagia apa yang dilakukan, menikmati seolah-olah waktu berlalu dengan cepat, serasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan tersebut.

Skala yang digunakan : Skala *Individual Work Performances 1.0*

[ ] Buat Sendiri

[√] Terjemahan

[ ] Modifikasi

1. Jumlah item : 27 item
2. Jenis format responden : Persetujuan (Rating)
3. Penilaian setiap butir item : 1 = Jarang (J)  
2 = Kadang (K)  
3 = Sering (S)  
4 = Sangat Sering (SS)



## B. Aspek dan Item Skala

ASPEK	NO	PERNYATAAN	RESPON			
			J	KK	S	SS
Kinerja tugas	1	Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu				
	2	Perencanaan saya optimal				
	3	Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya				
	4	Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah sampingan di tempat kerja				
	5	Saya tahu bagaimana mengatur prioritas yang benar				
	6	Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan sedikit waktu dan tenaga				
	7	Kolaborasi dengan orang lain sangat produktif				
Kinerja kontekstual	8	Saya mengambil tanggung jawab ekstra				
	9	Saya memulai tugas baru sendiri, ketika tugas lama saya selesai				
	10	Saya mengambil tugas kerja yang menantang jika tersedia				
	11	Saya bekerja untuk terus memperbarui pengetahuan pekerjaan saya				
	12	Saya bekerja untuk terus memperbarui keterampilan kerja saya				
	13	Saya datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru				
	14	Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya				
	15	Saya melakukan lebih dari yang diharapkan dari saya				
	16	Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja				
	17	Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja				
	18	Saya menangkap peluang ketika peluang itu muncul				
	19	Saya tahu bagaimana memecahkan situasi sulit dan mengaturnya dengan cepat				
Perilaku kerja yang kontraproduktif	20	Saya mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja				
	21	Saya membuat masalah lebih besar daripada saat mereka bekerja				
	22	Saya fokus pada aspek negatif dari sebuah situasi kerja, bukan pada aspek positif				
	23	Saya berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif dalam pekerjaan saya				
	24	Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan saya				
	25	Saya melakukan kurang dari yang diharapkan dari saya				
	26	Saya berhasil keluar dari tugas kerja dengan mudah				
	27	Saya terkadang tidak melakukan apa-apa, sementara saya seharusnya bekerja				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Catatan**

**1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

.....  
.....  
.....

**Bahasa**

.....  
.....  
.....

**Jumlah Aitem**

.....  
.....  
.....

Pekanbaru, November 2020

Validator I



Dr. Harmaini M.Si  
NIP 19720724 200701 1 019

Validator II



Dr. Khairil Anwar, M.A  
NIP 19740713 200801 1 011

Validator III



Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si  
NIP. 19651028 198903 1 005



## Lampiran II Lembar Validasi Alat Ukur Kompensasi

### A. Definisi Operasional

Kompensasi adalah total skor yang diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan sikap atas pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

- Skala yang digunakan : Skala Kompensasi
- [ ] Buat Sendiri
- [ ] Terjemahan
- [☒] Adaptasi
2. Jumlah Item : 20 item
3. Jenis format responden : Persetujuan (*Rating*)
4. Penilaian setiap butir item : 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## B. Aspek dan Item Skala

	PERNYATAAN	RESPON			
		STS	TS	S	SS
	Saya puas dengan tingkat gaji saya secara keseluruhan				
	Karyawan menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya				
	Karyawan yang berkinerja tinggi dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berkinerja rendah				
	Saya puas dengan kebijakan pembayaran lembur yang diterapkan Lembaga Pendidikan*				
	Uang lembur selalu dibayarkan sesuai ketentuan.*				
	Saya puas dengan kebijakan insentif yang berlaku				
	Karyawan yang berkinerja tinggi diberikan insentif yang sesuai oleh organisasi				
	Saya puas atas kebijakan Lembaga Pendidikan yang memberikan bonus setiap tahunnya.				
	Saya menikmati fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan Lembaga Pendidikan				
10	Fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan Lembaga Pendidikan sangat bermanfaat bagi saya*				
11	Saya puas dengan kebijakan fasilitas kesehatan yang diterapkan organisasi*				
12	Saya dan rekan kerja tidak mengalami kesulitan untuk menjalankan cuti setiap tahunnya				
13	Saya puas dengan kebijakan jumlah waktu cuti yang diberikan Lembaga Pendidikan kepada karyawan*				
14	Program rekreasi yang diberikan organisasi sangat bermanfaat bagi karyawan				
15	Saya puas dengan kebijakan fasilitas pensiun yang diberikan organisasi*				
16	Karyawan yang memasuki masa pensiun mendapatkan manfaat yang memadai				
	Saya puas dengan kebijakan promosi yang diberikan Lembaga Pendidikan				
	Promosi yang diberikan oleh Lembaga Pendidikan, sudah tepat sasaran. *				
	Saya mendapatkan penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan organisasi				
	Saya puas dengan kebijakan Lembaga Pendidikan terkait pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan.				

\*Item tambahan



**Catatan**

**1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)**

.....

.....

.....

**Bahasa**

.....

.....

.....

**Jumlah Aitem**

.....

.....

.....

Pekanbaru, November 2020

Validator I

Dr. Harmaini M.Si

NIP 19720724 200701 1 019

Validator II

Dr. Khairil Anwar, M.A

NIP 19740713 200801 1 011

Validator III

Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Si

NIP. 19651028 198903 1 005

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Lampiran III Lembar Validasi Alat Ukur Employee Engagement

#### A. Definisi Operasional

*Employee engagement* adalah total skor yang diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan perilaku proses dalam mengerjakan tugas, perilaku saat seorang guru mengaplikasikan *task performance* seperti kemahiran dalam tugas mengajar, dalam proses sebelum guru mengajar, saat mengajar, penguasaan atas materi yang disampaikan (*contextual performance*) seperti melampaui tujuan kerja yang ditentukan secara formal, seperti mengambil tugas tambahan, dan menunjukkan inisiatif.

1. Skala yang digunakan : Skala *Employee Engagement*

[ ] Buat Sendiri

[ ] Terjemahan

[✓] Adaptasi

2. Jumlah item : 32 item

3. Jenis format responden : Persetujuan (Rating)

4. Penilaian setiap butir item : 1 = Sangat Tidak Setuju

2= Tidak Setuju

3= Setuju

4= Tidak Setuju



## B. Aspek dan Item Skala

No	PERNYATAAN	RESPON			
		STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja				
2	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
3	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
4	Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja				
5	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
6	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya				
7	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.				
9	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan				
10	Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya				
11	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain				
12	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat				
13	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya.				
15	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja				
16	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.				
17	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya				
18	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan				
19	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
20	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan				
21	Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja				
22	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya				
23	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang				
24	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja.				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



25	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan				
26	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya.				
	<b>PERNYATAAN</b>	<b>RESPON</b>			
27	Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya				
28	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja				
29	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain				
30	Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
31	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan				
32	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit				

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Catatan

### 1. Isi (Kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

### Bahasa

.....

.....

.....

### Jumlah Aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, November 2020

Validator I



Dr. Harmaini M.Si  
NIP 19720724 200701 1 019

Validator II



Dr. Khairil Anwar, M.A  
NIP 19740713 200801 1 011

Validator III



Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag., M.Li  
NIP. 19651028 198903 1 005

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Lampiran IV Skala Google Form

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Survey Penelitian Pada Guru di Yayasan An Namiroh

Assalamualaikum Wr Wb

Perkenalkan, nama saya Tuty Irawaty. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tesis di program magister Ilmu Psikologi UIN Suska Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Employee Engagement, Kompensasi, dan Kinerja Pada Guru di Yysn An Namiroh. Penelitian ini akan menjaga anonimitas responden dan seluruh data akan dijaga dengan baik..

1. Name

2. Jenis Kelamin

Mark only one oval.

- ☐ Laki-laki  
☐ Perempuan

3. Status Pernikahan

Mark only one oval.

- ☐ Belum Menikah  
☐ Menikah  
☐ Cerai

4. Lama Bekerja (th)

Questionare I

Silahkan pilih jawaban yang paling mendekati dengan diri Anda.

5. 1. Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

6. 2. Perencanaan saya optimal

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering



AU



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. 3. Saya mengingat hasil yang harus saya capai dalam pekerjaan saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

8. 4. Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah sampingan di tempat kerja

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

9. 5. Saya tahu bagaimana mengatur prioritas yang benar

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

10. 6. Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan sedikit waktu dan tenaga

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

11. 7. Kolaborasi dengan orang lain sangat produktif

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

12. 8. Saya mengambil tanggung jawab ekstra

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. 9. Saya memulai tugas baru sendiri, ketika tugas lama saya selesai

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

14. 10. Saya mengambil tugas kerja yang menantang jika tersedia

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

15. 11. Saya bekerja untuk terus memperbarui pengetahuan pekerjaan saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

16. 12. Saya bekerja untuk terus memperbarui keterampilan kerja saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

17. 13. Saya datang dengan solusi kreatif untuk masalah baru

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

18. 14. Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering







### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

19. 15. Saya melakukan lebih dari yang diharapkan dari saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

20. 16. Saya berpartisipasi aktif dalam rapat kerja

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

21. 17. Saya secara aktif mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

22. 18. Saya menangkap peluang ketika peluang itu muncul

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

23. 19. Saya tahu bagaimana memecahkan situasi sulit dan mengaturnya dengan cepat

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

24. 20. Saya mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting di tempat kerja

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25. 21. Saya membuat masalah lebih besar daripada saat mereka bekerja

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

26. 22. Saya fokus pada aspek negatif dari sebuah situasi kerja, bukan pada aspek positif

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

27. 23. Saya berbicara dengan orang-orang dari luar perusahaan tentang aspek negatif dalam pekerjaan saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

28. 24. Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

29. 25. Saya melakukan kurang dari yang diharapkan dari saya

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

30. 26. Saya berhasil keluar dari tugas kerja dengan mudah

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

31. 27. Saya terkadang tidak melakukan apa-apa, sementara saya seharusnya bekerja

Mark only one oval.

- ☐ Jarang  
☐ Kadang-Kadang  
☐ Sering  
☐ Sangat Sering

#### Questionare II

Silahkan pilih jawaban yang paling mendekati dengan diri Anda.

32. 1. Saya puas dengan tingkat gaji saya secara keseluruhan

Mark only one oval.

- |                     |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

33. 2. Karyawan menerima pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya

Mark only one oval.

- |                     |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

34. 3. Karyawan yang berkinerja tinggi dibayar lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berkinerja rendah

Mark only one oval.

- |                     |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

35. 4. Saya puas dengan kebijakan pembayaran lembur yang diterapkan yayasan

Mark only one oval.

- |                     |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |

36. 5. Uang lembur selalu dibayarkan sesuai ketentuan

Mark only one oval.

- |                     |                       |                       |                       |                       |               |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------|
|                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     |               |
| Sangat Tidak Setuju | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Sangat Setuju |





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37. 6. Saya puas dengan kebijakan insentif yang berlaku

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

38. 7. Karyawan yang berkinerja tinggi diberikan insentif yang sesuai oleh perusahaan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

39. 8. Saya puas atas kebijakan yayasan yang memberikan bonus setiap tahunnya.

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

40. 9. Saya menikmati fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan yayasan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

41. 10. Fasilitas asuransi kesehatan yang diberikan yayasan sangat bermanfaat bagi saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

42. 11. Saya puas dengan kebijakan fasilitas kesehatan yang diterapkan perusahaan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

43. 12. Saya dan rekan kerja tidak mengalami kesulitan untuk menjalankan cuti setiap tahunnya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

44. 13. Saya puas dengan kebijakan jumlah waktu cuti yang diberikan yayasan kepada karyawan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

45. 14. Program rekreasi yang diberikan perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

46. 15. Saya puas dengan kebijakan fasilitas pensiun yang diberikan perusahaan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

47. 16. Karyawan yang memasuki masa pensiun mendapatkan manfaat yang memadai

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

48. 17. Saya puas dengan kebijakan promosi yang diberikan yayasan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

49. 18. Promosi yang diberikan oleh yayasan, sudah tepat sasaran.

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

50. 19. Saya mendapatkan penghormatan dan pengakuan melalui tugas-tugas yang diberikan perusahaan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

51. 20. Saya puas dengan kebijakan yayasan terkait pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan.

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

#### Questionare III

Silahkan pilih jawaban yang paling mendekati dengan diri Anda.

52. 1. Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

53. 2 Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

54. 3 Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

55. 4 Mudah bagi saya mengumpulkan tenaga saat bekerja

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

56. 5 Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

57. 6 Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

58. 7 Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

59. 8 Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

60. 9 Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

61. 10 Saya tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

62. 11 Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

63. 12 Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

71. 20 Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

72. 21 Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

73. 22 Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

74. 23 Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

75. 24 Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja.

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

76. 25 Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

77. 26 Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya.

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

78. 27 Ketika bekerja saya tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan saya

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

79. 28 Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

80. 29 Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

81. 30 Permasalahan kecil dalam pekerjaan saya tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

82. 31 Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

83. 32 Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

84. Email

\_\_\_\_\_



penulisan kritik atau

**Dilindungi Undang-Undang**

Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SUM KJ
51	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	102
52	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	84
53	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	87
54	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	98
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	88
56	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	85
57	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	94
58	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	90
59	3	2	3	3	4	3	2	4	3	1	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	88
60	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	83
61	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	86
62	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	80
63	3	3	3	2	3	2	4	2	2	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	80
64	4	4	2	4	4	2	4	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	80
65	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	96
66	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	91
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	88
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	88
69	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	73
70	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	86
71	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	78
72	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	92
73	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	91
74	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	90
75	3	3	4	3	2	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	85
76	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	74
77	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	79
78	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	90
79	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	111
80	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	110
81	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	103
82	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	89
83	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	94
84	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	1	4	101
85	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	1	4	102
86	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	86
87	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	111
88	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	111
89	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	107
90	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	94
91	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	100
92	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	99
93	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	97
94	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	85
95	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	92
96	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	90
97	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	93
98	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	90
99	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	1	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	90
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	96
101	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	94
102	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	87
103	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	87

Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SUM KJ
104	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	89
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	96
106	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	104
107	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	103
108	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	105
109	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	88
110	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	92
111	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	92
112	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	2	4	93
113	4	2	3	2	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	90
114	3	3	2	4	3	1	4	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	88
115	3	3	2	4	3	1	4	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	88
116	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	4	2	4	86
117	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	78
118	4	3	4	4	3	1	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	90
119	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	100
120	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	92
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	101
122	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	109
123	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	90
124	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	83
125	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	80
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	82
127	2	2	4	1	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	4	82
128	2	2	4	1	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2	4	82
129	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	99	
130	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	98
131	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	95
132	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	88
133	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	91
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	85
135	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	95
136	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	102
137	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	98
138	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	78
139	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	78
140	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2		1	2	3	1	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	78
141	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	98
142	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	91
143	3	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	82
144	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	85
145	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	88
146	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	87
147	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	95
148	4	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	82
149	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	85
150	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	80
151	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	90
152	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	87
153	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	82
154	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	85
155	2	2	10	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	78



University of Sultana

**Dilindungi Undang-Undang**

Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	SUM KP	SUM EE
50	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	59	112			
51	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49	104			
52	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	83			
53	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	114				
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	120					
55	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	29	76					
56	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	3	3	4	1	1	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46	96					
57	4	4	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	128						
58	2	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	109						
59	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	1	4	53	90					
60	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	47	109					
61	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	117						
62	4	4	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	103						
63	3	4	2	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	37	102				
64	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	51	84						
65	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	106						
66	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	55	107						
67	2	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	2	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	40	107					
68	2	2	4	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	2	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	40	107						
69	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	98						
70	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	97						
71	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	103					
72	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	94						
73	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	95						
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	128						
75	3	3	2	2	1	1	3	1	3	4	2	3	1	1	3	2	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	112					
76	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	101						
77	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	104							
78	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	125					
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	127						
80	3	3	3	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	123						
81	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	125						
82	3	4	1					4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	125						
83	3	3	1	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	120						
84	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64	109							
85	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	118						
86	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	110						
87	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	125						
88	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	125						
89	4	4	4																																																			

Name	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	SUM KP	SUM EE
104	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	42	105	
105	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	93	
106	2	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	124	
107	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	38	95		
108	2	3	3	1	1	1	4	4	2	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	125	
109	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	116		
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	127		
111	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	127		
112	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	123		
113	4	2	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	123		
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	114		
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	114		
116	3	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	116		
117	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	97			
118	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	123		
119	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	121		
120	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	105		
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	127		
122	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	111		
123	4	4	3	2	3	3	1	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	106		
124	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	117		
125	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	95		
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	128		
127	1	2	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	3	1	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	123	
128	1	2	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	4	1	1	2	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	123	
129	2	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	99	
130	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	103	
131	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	88		
132	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	110	
133	4	4	1	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	126		
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	128		
135	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	114		
136	2	4	3	2	4	2	4	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	122	
137	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	123	
138	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	93	
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	96		
140	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3																																				



## Lampiran VIII Data Mentah Skala Kinerja dan Kompensasi Sesudah Uji Validitas

Name	K1	K2	K5	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K17	K18	K19	G1	G2	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	SUM K	SUM J	K
1	3	2	4	4	3	1	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	2	2	3	41	50	
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	57	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	76	
4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	40	72	
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	76	
6	4	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	42	57	
7	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	61	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	40	65	
9	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	1	3	4	4	1	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	43	46	
10	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	36	31	
11	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	37	54		
12	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	68	
13	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	4	4	4	4	50	63	
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	39	52	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	76	
16	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	57	
17	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	32	51	
18	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47	73	
19	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48	51	
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	36	39	
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	38	49	
22	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	1	1	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	37	48	
23	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	49	66	
24	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	50	52	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	73	
26	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	31	42	
27	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	37	27
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	71	
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	4	3	3	3	2	41	56
30	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	38	34	
31	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	40	48	
32	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	40	48	
33	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	36	65	
34	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	34	45	
35	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	4	4	36	36	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	2	42	45		
37	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39	57	
38	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	25	51	
39	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	52	40	
40	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	41	51	
41	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	37	45	
42	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	4	35	60		
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	42	53		
44	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	47	44		
45	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	51	
46	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	1	1	1	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	48	29	
47	3	3	2	2	4	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	68		
48	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	4	4	3	35	51		
49	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	49	52	
50	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	40	72	

Name	K1	K2	K5	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K17	K18	K19	G1	G2	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	SUM K	SUM KP	
51	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	4	3	2	2	3	4	4	3	3	42	53	
52	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	1	1	3	4	4	3	42	52	
53	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	38	45	
54	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	45	56	
55	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35	70	
56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	72	
57	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	76	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	53	
59	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	40	55	
60	4	3	2	4	3	4	3	2	3	1	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	41	52	
61	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	44	69	
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	44	69	
63	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	3	3	33	32	
64	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	38	52	
65	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40	72
66	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	33	49	
67	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43	73	
68	3	3	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	4	1	1	2	3	3	3	38	42	
69	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	1	1	2	2	2	2	2	34	48	
70	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	50	49	
71	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	3	3	50	49	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	42	56	
73	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	36	69	
74	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	57	
75	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	39	46	
76	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	39	
77	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	1	2	2	46	54	
78	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	2	1	2	2	2	2	2	3	3	36	50	
79	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	58	
80	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	41	26	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	41	61	
82	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	45	48	
83	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	2	2	46	31	
84	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	2	2	3	39	36	
85	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	4	1	1	1	2	2	3	39	36	
86	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	4	4	47	52	
87	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	75	
88	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	75	
89	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	37	30
90	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	76	
91	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	38	64	
92	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	67	
93	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	40	49	
94	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	40	45
95	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	28	73	
96	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	33	55	
97	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3			

Name	K1	K2	K5	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K17	K18	K19	G1	G2	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	SUM KJSUM KP		
104	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	57	
105	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44	54	
106	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	38	62	
107	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	38	62	
108	4	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	1	4	4	3	40	58
109	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	40	50	
110	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	39	42	
111	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	41	64	
112	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	4	4	1	1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	39	53	
113	3	3	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	33	61	
114	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	39	61	
115	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	45	51	
116	2	2	4	3	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	41	42	
117	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	39	71	
118	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	39	71	
119	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44	73	
120	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	44	73	
121	3	2	2	2	4	2	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	35	70	
122	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	43	62	
123	3	3	3	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	3	4	1	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	30	35	
124	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	52	68	
125	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	40	52	
126	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	41	59	
127	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	41	
128	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	43	45	
129	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	44	50		
130	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	3	1	1	36	28	
131	2	2	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	3	1	1	36	28	
132	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	37	28	
133	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	27	
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	42	63		
135	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3	45	37	
136	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	74	
137	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42	65	
138	4	4	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	26	
139	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	58	
140	3	3	2	1	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	3	1	3	4	2	3	1	1	3	2	2	2	3	3	34	43	
141	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	76	
142	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	45	54		
143	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	36	69	
144	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	42	50	
145	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	44	55	
146	4	3	4	1	2	1	4	4	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	37	23	
147	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	32	48	
148	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	39	56	
149	4	4	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	42	35		
150	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	61	
151	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3											



# Lampiran VII Data Mentah Skala Employee Engagement Sesudah Uji Validitas

Name	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E19	E20	E21	E22	E24	SUM EE
1	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	4	59
2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	77
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
7	2	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	66
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81
10	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	73
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	82
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
14	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	71
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
17	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	70
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	66
21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
26	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58
27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	69
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	76
31	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	72
32	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	72
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
34	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	60
35	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	67
36	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
37	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	75
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	66
39	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	78
40	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	69
41	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	73
42	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	64
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
45	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	71
46	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	61
47	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	81
48	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	72
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82

Name	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E19	E20	E21	E22	E24	SUM EE
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	82
52	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	78
53	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	73
54	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	66
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
61	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
62	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
63	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	78
64	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
65	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	77
66	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	55
67	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	81
68	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	65
69	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
70	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
71	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81
72	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	73
73	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	80
74	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	59
75	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	68
76	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
77	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	72
78	3	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	69
79	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	75
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	81
81	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	66
82	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
83	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
84	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	64
85	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	64
86	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
89	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
91	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	77
92	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
93	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
95	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	70
96	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	66
97	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	75
98	4	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	69
99	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	75
100	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
101	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	70
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84

Name	E1	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E19	E20	E21	E22	E24	SUM EE
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
106	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66
107	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	66
108	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	70
109	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	67
110	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	75
111	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
112	3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	3	3	3	3	4	60
113	4		4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
114	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	76
115	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	80
116	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	75
117	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	77
118	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	77
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
121	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82
122	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
123	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	69
124	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	76
125	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	80
126	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	69
127	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64
128	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	81
129	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
130	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
131	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83
133	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	49
134	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	62
135	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	71
136	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
138	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	75
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	66
140	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	75
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
142	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
143	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	79
144	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	70
145	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
146	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	1	3	54
147	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
148	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	71
149	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	67
150	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	68
151	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	68
152	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	82
153	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
154	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
155	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69



# Lampiran IX Output SPSS Korelasi Pearson

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Employee_Eng	74,77	8,213	155
Kompensasi	53,94	13,211	155
Kinerja	49,11	6,797	155

## Correlations

		Employee_Eng	Kompensasi	Kinerja
Employee_Eng	Pearson Correlation	1	,389**	,348**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	155	155	155
Kompensasi	Pearson Correlation	,389**	1	,179*
	Sig. (2-tailed)	,000		,026
	N	155	155	155
Kinerja	Pearson Correlation	,348**	,179*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	
	N	155	155	155

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Lampiran X Output SPSS Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Employee_Eng	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351 <sup>a</sup>	,123	,112	6,407

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Employee\_Eng

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875,732	2	437,866	10,667	,000 <sup>a</sup>
	Residual	6239,403	152	41,049		
	Total	7115,135	154			

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Employee_Eng	.	Enter

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Employee\_Eng

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,407	4,738		5,784	,000		
	Employee_Eng	,271	,068	,328	3,975	,000	,848	1,179
	Kompensasi	,026	,042	,051	,619	,537	,848	1,179

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Employee_Eng	Kompensasi
1	1	2,961	1,000	,00	,00	,01



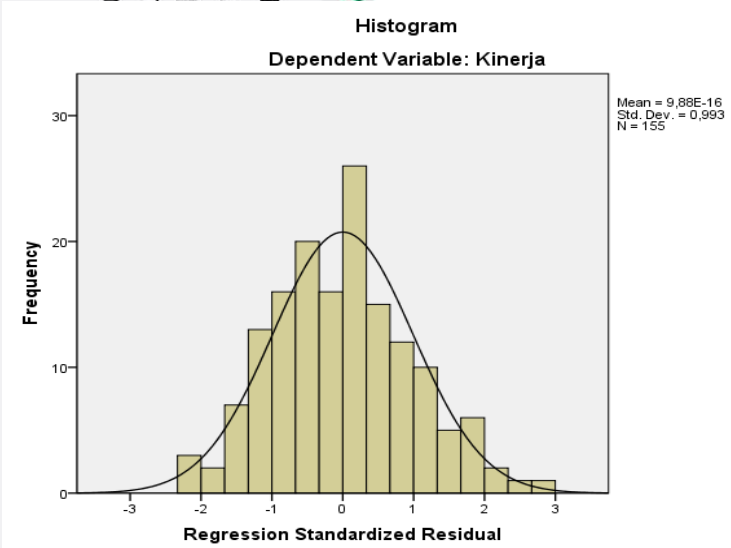
2	,033	9,416	,08	,04	,95
3	,006	22,761	,92	,96	,05

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

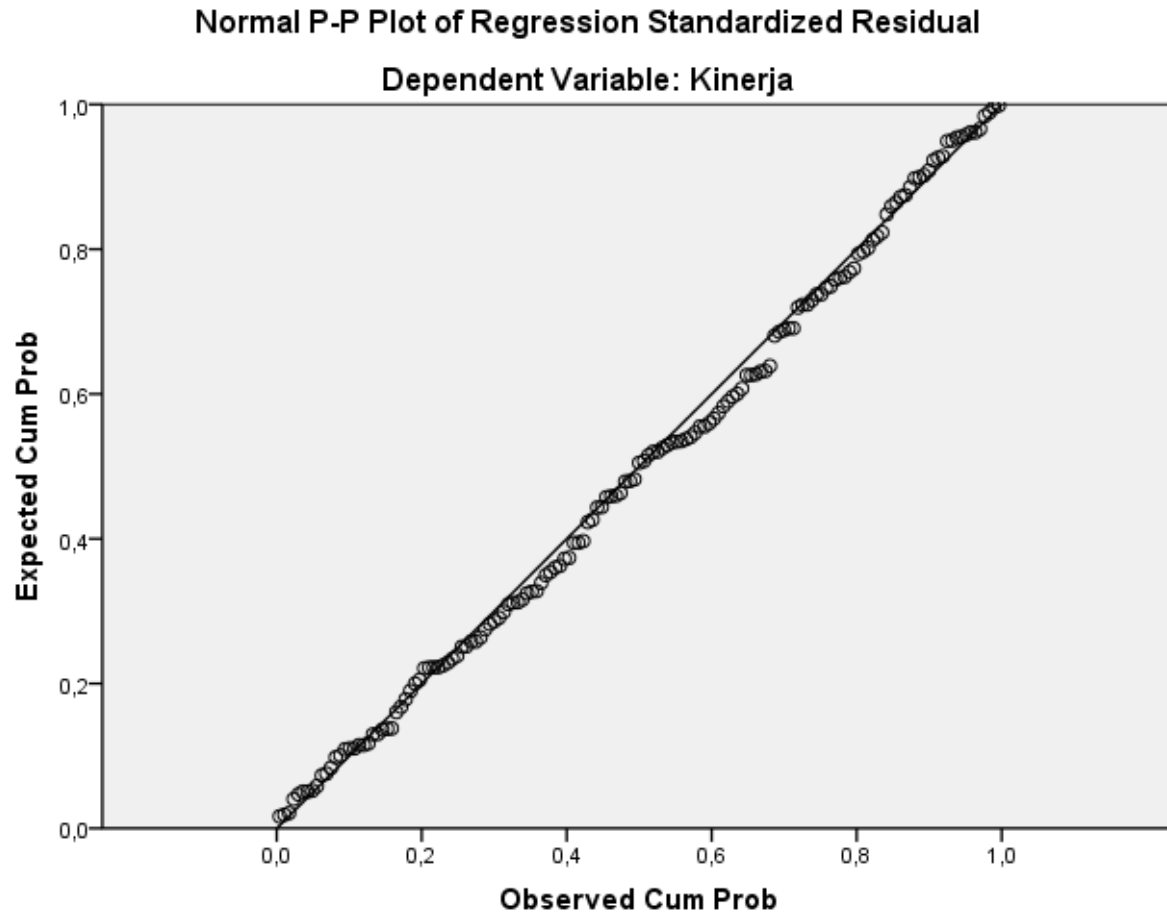
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41,41	52,19	49,11	2,385	155
Std. Predicted Value	-3,229	1,292	,000	1,000	155
Standard Error of Predicted Value	,529	1,761	,862	,229	155
Adjusted Predicted Value	40,87	52,49	49,11	2,399	155
Residual	-13,652	18,981	,000	6,365	155
Std. Residual	-2,131	2,963	,000	,993	155
Stud. Residual	-2,146	2,982	,000	1,003	155
Deleted Residual	-13,848	19,237	-,003	6,490	155
Stud. Deleted Residual	-2,172	3,064	,001	1,010	155
Mahal. Distance	,058	10,637	1,987	1,725	155
Cook's Distance	,000	,046	,007	,009	155
Centered Leverage Value	,000	,069	,013	,011	155

a. Dependent Variable: Kinerja



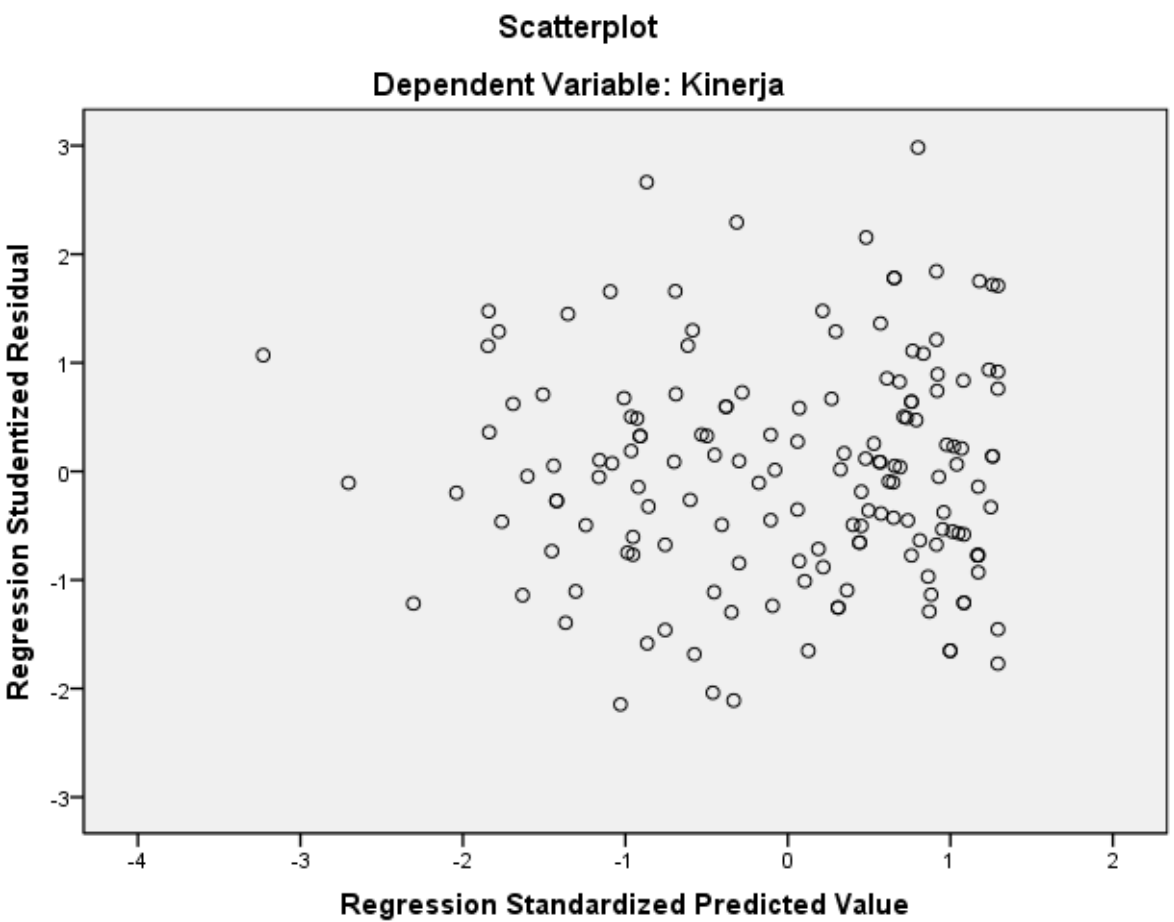
ikan dan menyebutkan sumber:  
karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
a tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau





UIN SUSKA RIAU





## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,36518694
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,045
	Negative	-,028
Kolmogorov-Smirnov Z		,557
Asymp. Sig. (2-tailed)		,916

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Employee_Eng	155	100,0%	0	,0%	155	100,0%

## Report

Kinerja

Employee_Eng	Mean	N	Std. Deviation
49	48,00	1	.
54	42,00	1	.
55	36,00	1	.
58	43,00	1	.
59	44,50	2	3,536
60	49,75	4	3,594
61	46,00	2	11,314
62	48,00	4	5,944
63	39,00	1	.
64	43,00	4	4,243
65	43,00	1	.
66	45,70	10	5,334
67	51,33	3	5,132
68	55,67	3	9,713
69	43,71	7	5,376
70	45,60	5	9,127
71	46,00	4	8,406
72	51,75	4	9,394
73	45,25	4	3,862
75	48,25	8	4,432
76	50,33	3	7,095



Employee_Eng	Mean	N	Std. Deviation
77	46,00	6	2,000
78	49,57	7	6,680
79	53,40	5	5,941
80	48,70	10	4,644
81	53,90	10	5,724
82	53,75	12	8,035
83	51,38	13	6,911
84	50,89	19	6,506
Total	49,11	155	6,797

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Employee_Eng	Between Groups	(Combined)	2049,126	28	73,183	1,820
		Linearity	860,024	1	860,024	21,390
		Deviation from Linearity	1189,102	27	44,041	1,095
	Within Groups		5066,009	126	40,206	
	Total		7115,135	154		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Employee_Eng	,348	,121	,537	,288

Mean

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Kompensasi	155	100,0%	0	,0%	155	100,0%

Report

Kinerja

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
23	42,00	1	.
26	50,00	2	4,243
27	45,00	2	4,243
28	44,00	3	3,464
29	54,00	1	.
30	43,00	1	.
31	50,00	2	12,728
32	39,00	1	.
34	49,00	1	.
35	47,00	2	14,142
36	45,00	3	1,732
37	55,00	1	.

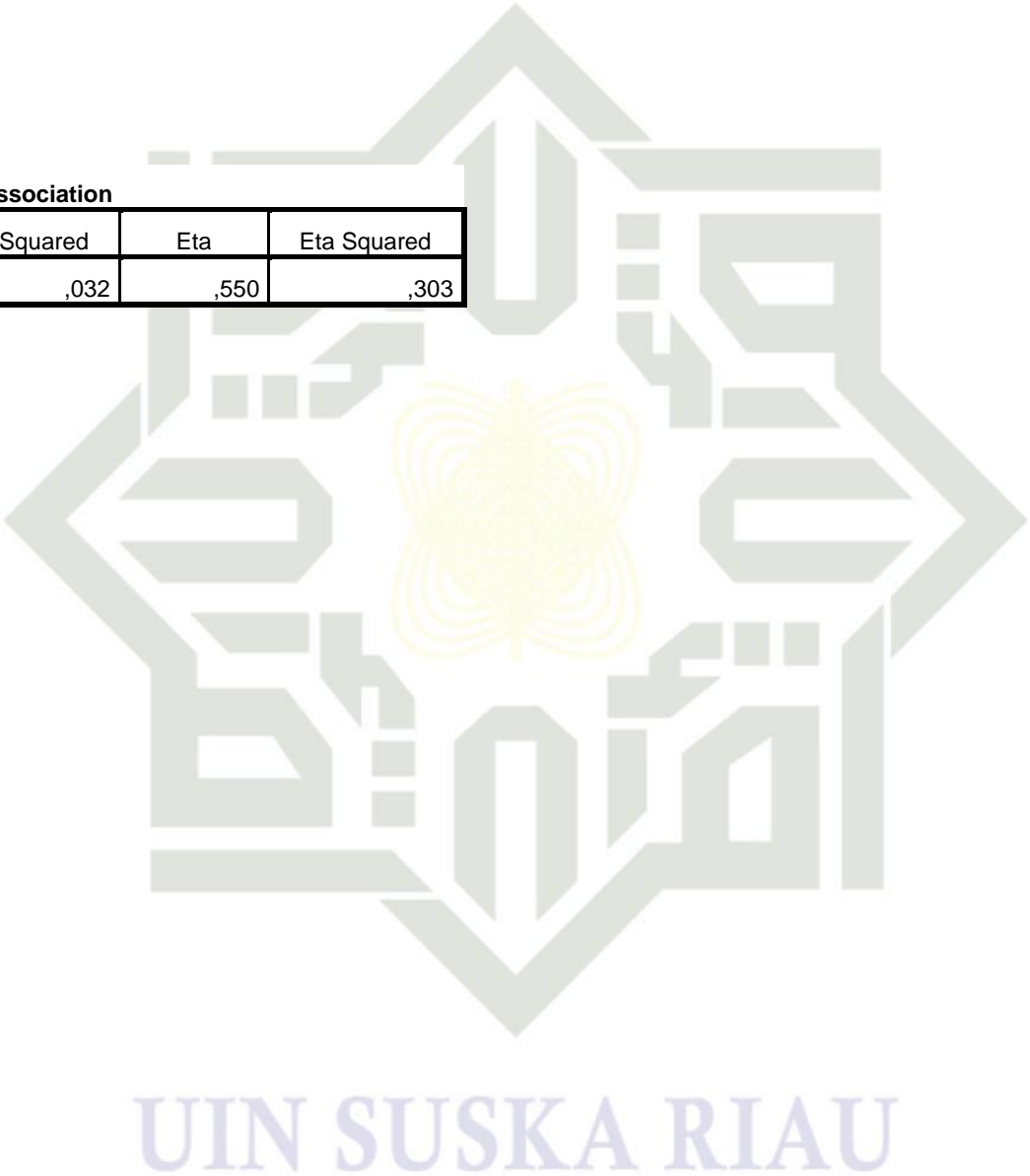
Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
39	49,00	2	4,243
40	59,00	1	.
41	37,00	1	.
42	45,75	4	3,775
43	41,00	1	.
44	54,00	1	.
45	49,60	10	7,501
46	47,50	2	3,536
48	47,00	6	5,933
49	52,00	6	10,583
50	50,20	5	3,493
51	43,14	7	8,896
52	55,38	8	8,193
53	49,75	4	2,217
54	54,00	4	11,343
55	49,00	4	6,831
56	49,00	4	3,742
57	45,89	9	3,919
58	47,50	4	4,796
59	46,00	1	.
60	47,00	1	.
61	48,20	5	5,675
62	49,67	3	1,155



Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
63	56,00	2	1,414
64	47,00	2	5,657
65	48,00	3	2,646
66	53,00	1	
67	52,50	2	6,364
68	52,00	3	6,557
69	51,50	4	4,359
70	44,33	3	5,774
71	50,00	3	6,928
72	49,75	4	2,500
73	51,83	6	9,261
74	51,00	1	
75	47,00	2	,000
76	54,17	6	9,766
Total	49,11	155	6,797

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2153,264	48	44,860	,958	,556
		Linearity	226,995	1	226,995	4,849	,030
		Deviation from Linearity	1926,269	47	40,984	,876	,691
	Within Groups		4961,871	106	46,810		
	Total		7115,135	154			



Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Kompensasi	,179	,032	,550	,303

ciptanya milik UIN Suska Riau. Penulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: an, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau wajar UIN Suska Riau. agian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilindungi Undang-Undang

# Lampiran XI Output Lisrel (Uji Validitas & Reliabilitas Teknik Confirmatory Factor Analysis Skala Employee Engagement)

DATE: 12/29/2020

TIME: 0:39

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\ASUS\Documents\LISREL\Employee Engagement\Data Employee Engagement\lislrel.spl

CFA EMPLOYEE ENGAGEMENT FAKTOR FIRST ORDER

DA NI=32 NO=15 MA=PA

LA

VG1 DD2 AB3 VG4 DD5 AB6 VG7 DD8 AB9 VG10 DD11 AB12 VG13 DD14 AB15 VG16 DD17 AB18 VG19 DD20 AB21 VG22 DD23  
AB24 VG25 DD26 AB27 VG28 DD29 AB30 VG31 VG32

UIN SUSKA RIAU



PM SY FI DTA CR  
SE  
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32/  
MO NX 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32/  
LK  
EMPLOYEE ENGAGEMENT

FR LX 5 1 LX 6 1 LX 7 1 LX 8 1 LX 9 1 LX 10 1 LX 11 1 LX 12 1 LX 13 1 LX 14 1  
LX 15 1 LX 16 1 LX 17 1 LX 18 1 LX 19 1 LX 20 1 LX 21 1 LX 22 1 LX 23 1 LX 24 1 LX 25 1 LX 26 1 LX 27 1 LX 28 1  
LX 29 1 LX 30 1 LX 31 1 LX 32 1

PD  
OU RS TV S

CFA EMPLOYEE ENGAGEMENT FAKTOR FIRST ORDER

Number of Input Variables 32  
Number of Y - Variables 0  
Number of X - Variables 32  
Number of ETA - Variables 0  
Number of KSI - Variables 1  
Number of Observations 155

CFA EMPLOYEE ENGAGEMENT FAKTOR FIRST ORDER

Correlation Matrix

	VG1	DD2	ABT3	VG4	DD5	AB6
1	1.00					
2	0.35	1.00				
3	0.42	0.47	1.00			
4	0.41	0.35	0.52	1.00		
5	0.53	0.38	0.45	0.40	1.00	

31  
32  
33  
34  
35

ABT3  
ABT4  
ABT5

36

37

38

39

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49

50

51

52

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81

82

83

84

85

86

87

88

89

90

91

92

93

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

107

108

109

110

111

112

113

114

115

116

117

118

119

120

121

122

123

124

125

126

127

128

129

130

131

132

133

134

135

136

137

138

139

140

141

142

143

144

145

146

147

148

149

150

151

152

153

154

155

156

157

158

159

160

161

162

163

164

165

166

167

168

169

170

171

172

173

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

ciptanya milik UIN Suska Riau

Dilindungi Undang-Undang

gung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 ing mengumumkan dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sulta

Correlation Matrix

VG7

DD8

AB9

VG10

DD11

AB12

1.00

0.36

0.53

1.00

0.50

1.00

0.26

0.27

0.35

0.33

0.20

0.30

0.38

0.35

0.29

0.31

0.40

0.41

0.33

0.41

0.34

0.33

0.27

0.21

0.18

0.39

0.35

0.45

0.39

0.42

0.35

0.42

0.30

0.42

0.43

0.39

0.46

0.47

0.33

0.46

0.39

0.30

0.50

0.51

0.59

0.34

0.39

0.47

0.43

0.37

0.49

0.27

0.50

0.48

0.44

0.37

0.32

0.33

0.47

0.48

0.40

0.44

0.34

0.40

0.38

0.38

0.35

0.44

0.29

0.42

0.49

0.49

0.33

0.24

0.44

0.41

0.31

0.60

0.32

0.52

0.47

0.44

0.40

0.32

0.33

0.46

0.45

0.46

0.50

0.53

0.47

0.38

0.43

0.37

0.58

0.31

0.35

0.57

0.49

0.28

0.49

0.44

0.38

0.41

0.30

0.30

0.41

0.52

0.31

0.48

0.50

0.36

0.41

0.46

1.00

0.52

0.46

0.58

0.42

0.43

0.35

0.52

0.28

0.45

0.54

0.51

0.46

0.42

0.46

0.52

0.51

0.45

0.42

0.45

0.59

0.41

0.49

0.39

0.34

0.44

0.39

UIN SUSKA RIAU

VG13

## Correlation Matrix

man laporan, penulisan kritik atau



**ciptanya milik UIN Suska Riau**

**Dilindungi Undang-Undang**

gung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 gung mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 gung mengutip tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 gung mengumumkan dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.

DD19	0.61	0.31	0.52	0.62	0.67	0.35
AB20	0.48	0.33	0.48	0.51	0.55	0.40
VG21	0.55	0.39	0.37	0.52	0.51	0.24
DD22	0.56	0.44	0.54	0.44	0.58	0.38
AB23	0.45	0.33	0.26	0.44	0.30	0.29
VG24	0.48	0.39	0.41	0.39	0.44	0.33
DD25	0.52	0.48	0.38	0.49	0.47	0.42
AB26	0.31	0.29	0.35	0.41	0.40	0.42
VG27	0.53	0.38	0.35	0.46	0.46	0.41
DD28	0.51	0.41	0.39	0.46	0.46	0.29
AB29	0.48	0.28	0.37	0.39	0.41	0.35
VG30	0.60	0.36	0.52	0.50	0.44	0.33
DD31	0.45	0.22	0.40	0.50	0.46	0.33

Correlation Matrix

	VG19	DD20	AB21	VG22	DD23	AB24
VG19	1.00					
DD20	0.60	1.00				
AB21	0.53	0.58	1.00			
VG22	0.68	0.57	0.60	1.00		
DD23	0.40	0.65	0.52	0.48	1.00	
AB24	0.44	0.28	0.41	0.41	0.34	1.00
VG25	0.34	0.46	0.47	0.38	0.58	0.43
DD26	0.43	0.47	0.49	0.46	0.51	0.28
AB27	0.26	0.41	0.34	0.17	0.45	0.32
VG28	0.53	0.50	0.53	0.49	0.54	0.38
DD29	0.40	0.49	0.49	0.51	0.53	0.23
AB30	0.44	0.55	0.49	0.46	0.58	0.40
VG31	0.38	0.54	0.39	0.40	0.61	0.35
DD32	0.35	0.41	0.33	0.35	0.40	0.21

Correlation Matrix

UIN SUSKA RIAU

	VG25	DD26	AB27	VG28	DD29	AB30
VG25	1.00					
DD26	0.50	1.00				
AB27	0.54	0.45	1.00			
VG28	0.59	0.56	0.41	1.00		
DD29	0.44	0.66	0.35	0.56	1.00	
AB30	0.56	0.40	0.49	0.51	0.51	1.00
VG31	0.59	0.47	0.42	0.49	0.48	0.57
VG32	0.43	0.50	0.31	0.52	0.48	0.37

Correlation Matrix

	VG31	VG32
VG31	1.00	
VG32	0.46	1.00

CFA EMPLOYEE ENGAGEMENT FAKTOR FIRST ORDER

Parameter significations

Latent Variable - X

	EMPLOYEE
VG1	1
VG2	2
VG3	3
VG4	4
VG5	5
VG6	6
VG7	7
VG8	8

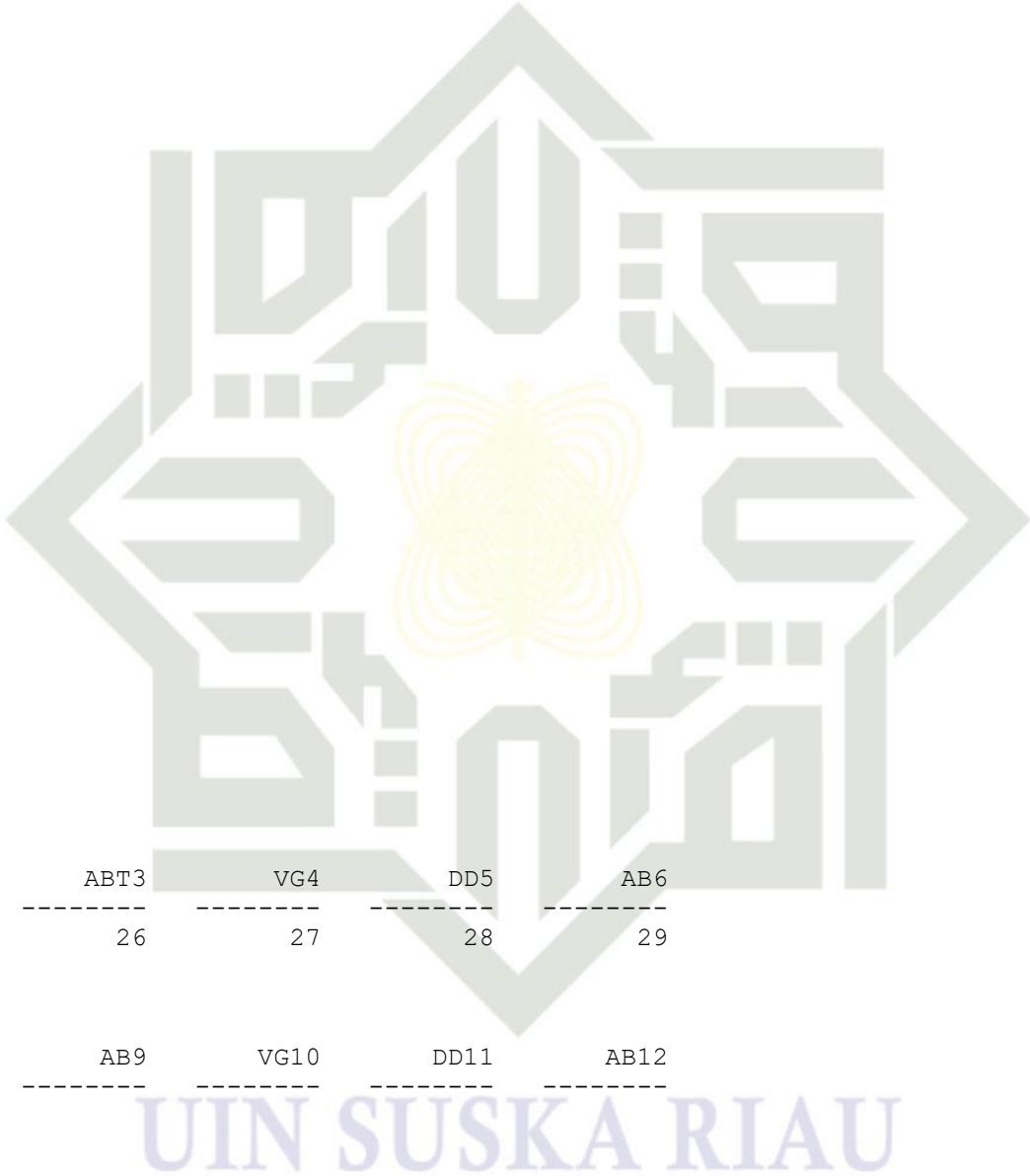
Source:

1. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari jurnal-jurnal atau artikel-artikel yang relevan dengan topik penelitian.

2. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil observasi langsung di lapangan atau melalui wawancara dengan informan yang relevan.

3. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari hasil observasi langsung di lapangan atau melalui wawancara dengan informan yang relevan.

4. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari hasil observasi langsung di lapangan atau melalui wawancara dengan informan yang relevan.



cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

Dilindungi Undang-Undang

9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

THE TA DELTA

VG1

DD2

ABT3

VG4

DD5

AB6

THE TA DELTA

VG7

DD8

AB9

VG10

DD11

AB12

UIN SUSKA RIAU



CFA EMPLOYEE ENGAGEMENT FACTOR FIRST ORDER

Number of correlations = 14

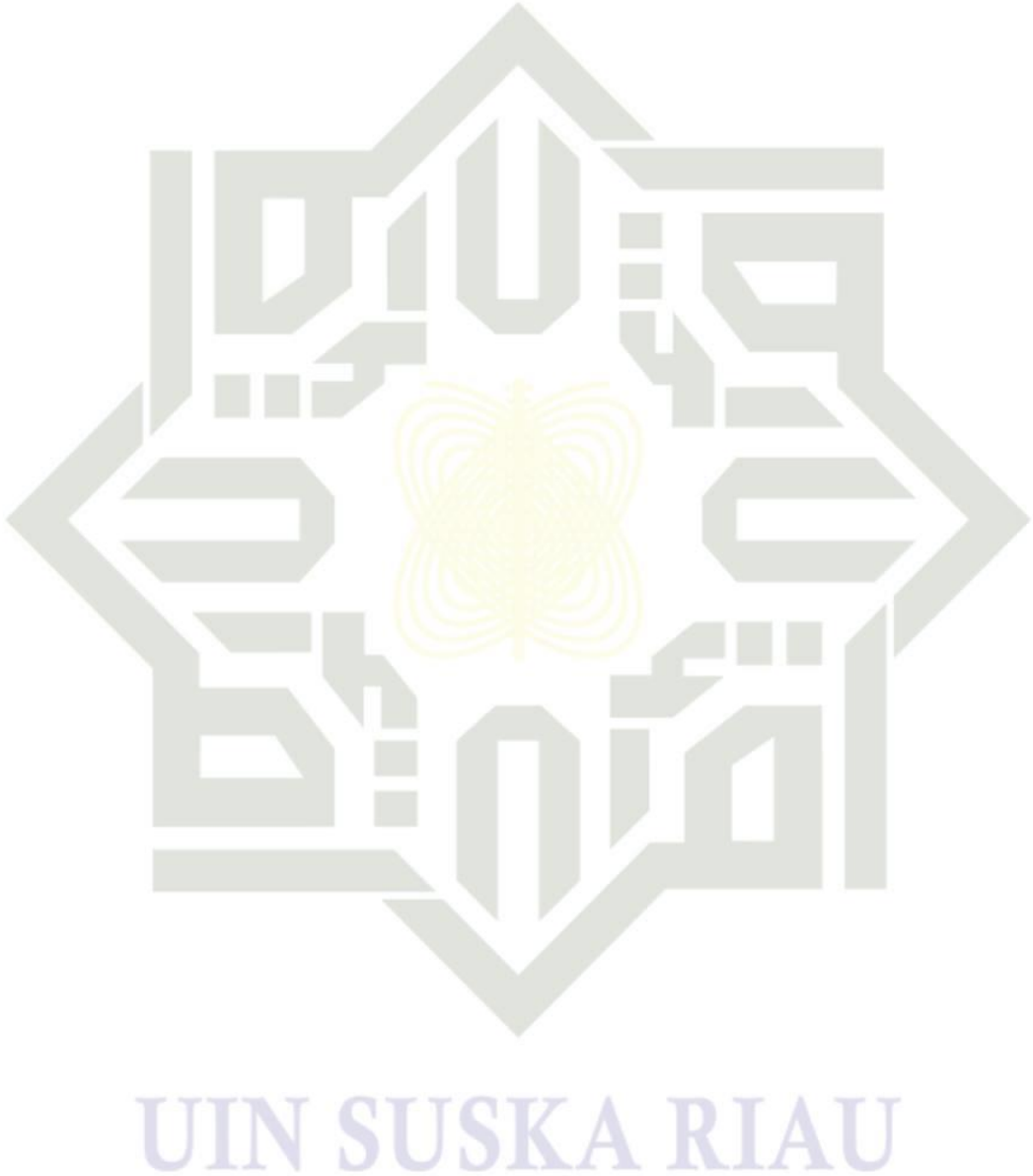
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

Dilindungi Undang-Undang  
g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

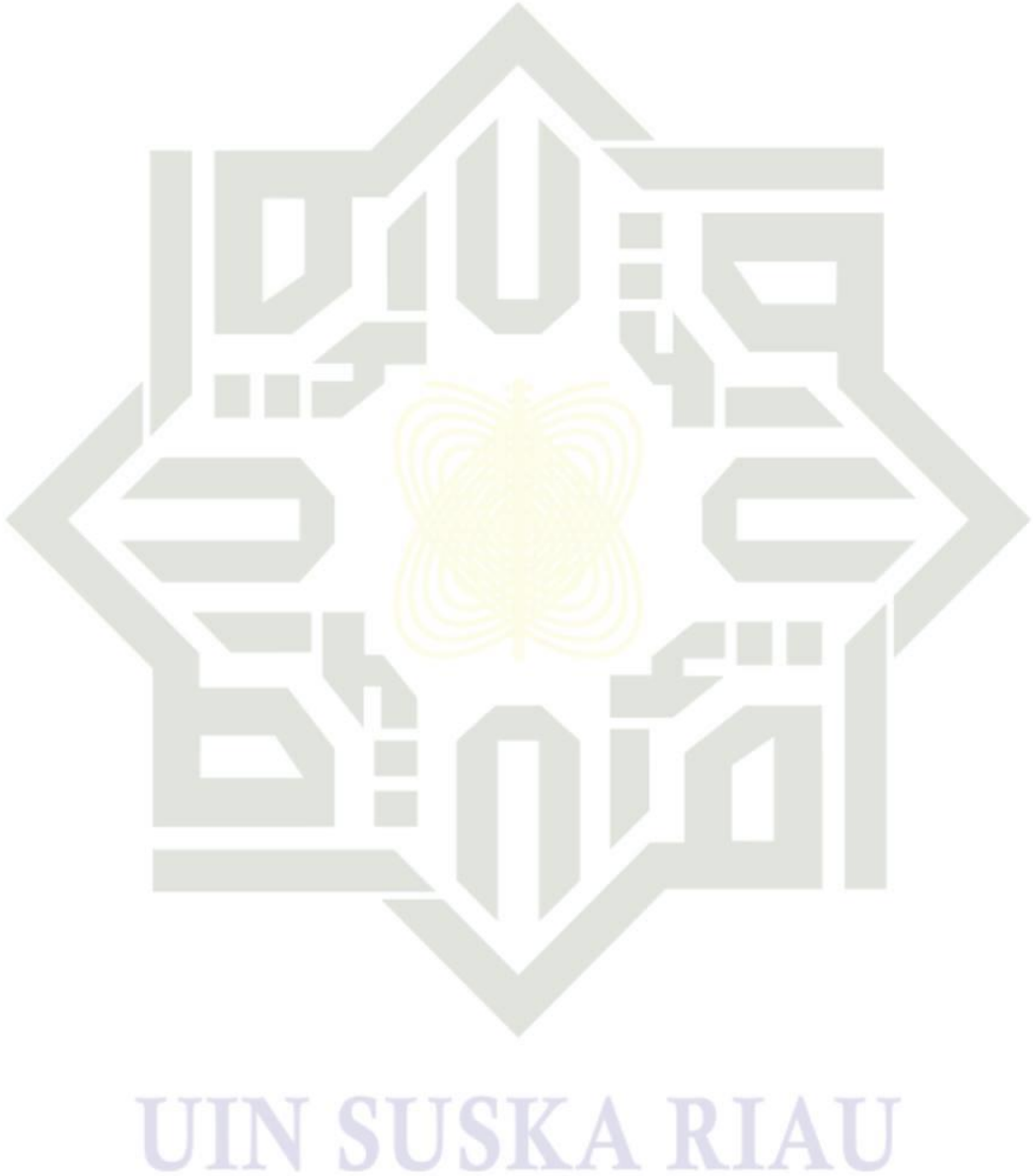
cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan

30	31	32	33	34	35
DELTA					
VG13	DD14	AB15	VG16	DD17	AB18
36	37	38	39	40	41
DELTA					
VG19	DD20	AB21	VG22	DD23	AB24
42	43	44	45	46	47
DELTA					
VG25	DD26	AB27	VG28	DD29	AB30
48	49	50	51	52	53
DELTA					
VG31	VG32				
54	55				

UIN SUSKA RIAU



Dilindungi Undang-Undang	
g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau	
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	
g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau	
1	0.61
2	(0.07)
3	8.30
4	0.49
5	(0.08)
6	6.40
7	0.63
8	(0.07)
9	8.62
10	0.58
11	(0.08)
12	7.72
13	0.66
14	(0.07)
15	9.08
16	0.67
17	(0.07)
18	9.25
19	0.62
20	(0.07)
21	8.33
22	0.74
23	(0.07)
24	10.56
25	0.69
26	(0.07)
27	9.65
28	0.55
29	(0.08)
30	7.21
31	0.69



cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

Dilindungi Undang-Undang) 0.07) 0.60 0.63 0.07) 8.64 0.80 0.07) 11.92 0.50 0.08) 6.46 0.67 0.07) 9.32 0.82 0.07) 12.24 0.81 0.07) 12.06 0.48 0.08) 6.18 0.74 0.07) 10.53 0.74 0.07) 10.58 0.69 0.07) 9.58 0.70 0.07) 9.85

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
g mengumumkan dan memuat dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

A 1 0 1 2



gugutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumumkan dan memperbahi seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

HETA DELTA

VG13

DD14

AB15

VG16

DD17

AB18

0.36

0.75

0.55

0.33

0.35

0.77

(0.04)

(0.09)

(0.07)

(0.04)

(0.04)

(0.09)

7.99

8.63

8.42

7.90

7.95

8.65

HETA DELTA

VG19

DD20

AB21

VG22

DD23

AB24

0.46

0.45

0.53

0.51

1.00

0.74

(0.06)

(0.06)

(0.06)

(0.06)

(0.11)

(0.09)

8.26

8.25

8.39

8.35

8.77

8.62

HETA DELTA

VG25

DD26

AB27

VG28

DD29

AB30

1.00

1.00

1.00

1.00

1.00

1.00

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

8.77

8.77

8.77

8.77

8.77

8.77

HETA DELTA

VG31

VG32

1.00

1.00

(0.11)

(0.11)

8.77

8.77

Squared Multiple Correlations for X - Variables

VG1

DD2

ABT3

VG4

DD5

AB6

0.36

0.75

0.55

0.33

0.35

0.77

(0.04)

(0.09)

(0.07)

(0.04)

(0.04)

(0.09)

7.99

8.63

8.42

7.90

7.95

8.65

0.46

0.45

0.53

0.51

1.00

0.74

(0.06)

(0.06)

(0.06)

(0.06)

(0.11)

(0.09)

8.26

8.25

8.39

8.35

8.77

8.62

1.00

1.00

1.00

1.00

1.00

1.00

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

8.77

8.77

8.77

8.77

8.77

8.77

1.00

1.00

1.00

1.00

1.00

1.00

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

(0.11)

8.77

8.77

8.77

8.77

8.77

8.77

0.38	0.24	0.40	0.34	0.44	0.45
Squard Multiple Correlations for X - Variables					
VG7	DD8	AB9	VG10	DD11	AB12
0.38	0.55	0.48	0.30	0.47	0.40
Squard Multiple Correlations for X - Variables					
VG13	DD14	AB15	VG16	DD17	AB18
0.64	0.25	0.45	0.67	0.65	0.23
Squard Multiple Correlations for X - Variables					
VG19	DD20	AB21	VG22	DD23	AB24
0.54	0.55	0.47	0.49	- -	0.26
Squard Multiple Correlations for X - Variables					
VG25	DD26	AB27	VG28	DD29	AB30
- -	- -	- -	- -	- -	- -
Squard Multiple Correlations for X - Variables					
VG31	VG32				
- -	- -				

Goodness of Fit Statistics

UIN SUSKA RIAU

Dilindungi Undang-Undang  
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mengcantumkan dan menyebutkan sumber:  
 mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 mengutip tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan

Degrees of Freedom = 473  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1858.65 (P = 0.0)  
 Normed Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2768.77 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 2295.77  
 Percent Confidence Interval for NCP = (2133.89 ; 2465.08)

Minimum Fit Function Value = 12.07  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 14.91  
 Percent Confidence Interval for F0 = (13.86 ; 16.01)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.18  
 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.17 ; 0.18)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 18.69  
 Percent Confidence Interval for ECVI = (17.64 ; 19.79)  
 ECVI for Saturated Model = 6.86  
 ECVI for Independence Model = 94.62

Chi-Square for Independence Model with 496 Degrees of Freedom = 14506.80  
 Independence AIC = 14570.80  
 Model AIC = 2878.77  
 Saturated AIC = 1056.00  
 Independence CAIC = 14700.19  
 Model CAIC = 3101.16  
 Saturated CAIC = 3190.93

Normed Fit Index (NFI) = 0.87  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.90  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.83  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.90  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.90  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.87

UIN SUSKA RIAU



Critical N (CN) = 46.36

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.30

Standardized RMR = 0.30

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.47

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.41

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.42

CFA EMPLOYEE ENGAGEMENT FAKTOR FIRST ORDER

Initial Covariance Matrix

	VG1	DD2	ABT3	VG4	DD5	AB6
VG1	1.00					
DD2	0.30	1.00				
ABT3	0.39	0.31	1.00			
VG4	0.36	0.29	0.37	1.00		
DD5	0.41	0.33	0.42	0.38	1.00	
AB6	0.41	0.33	0.42	0.39	0.44	1.00
VG1	0.38	0.30	0.39	0.36	0.41	0.41
DD2	0.45	0.36	0.47	0.43	0.49	0.49
ABT3	0.42	0.34	0.44	0.40	0.46	0.46
VG4	0.34	0.27	0.35	0.32	0.36	0.37
DD5	0.42	0.34	0.44	0.40	0.45	0.46
AB6	0.39	0.31	0.40	0.37	0.42	0.42
VG1	0.49	0.40	0.51	0.46	0.53	0.54
DD2	0.31	0.25	0.32	0.29	0.33	0.33
ABT3	0.41	0.33	0.43	0.39	0.44	0.45
VG4	0.50	0.40	0.52	0.47	0.54	0.55
DD5	0.50	0.40	0.51	0.47	0.53	0.54
AB6	0.29	0.24	0.30	0.28	0.32	0.32
VG1	0.45	0.36	0.47	0.43	0.49	0.49

UIN SUSKA RIAU

	VG7	DD8	AB9	VG10	DD11	AB12
VG7	1.00					
DD8	0.45	1.00				
AB9	0.43	0.51	1.00			
VG10	0.34	0.40	0.38	1.00		
DD11	0.42	0.51	0.48	0.38	1.00	
AB12	0.39	0.47	0.44	0.35	0.44	1.00
VG13	0.49	0.59	0.55	0.44	0.55	0.51
DD14	0.31	0.37	0.34	0.27	0.34	0.32
AB15	0.41	0.50	0.46	0.37	0.46	0.43
VG16	0.50	0.60	0.56	0.45	0.56	0.52
DD17	0.50	0.60	0.56	0.44	0.56	0.51
AB18	0.30	0.35	0.33	0.26	0.33	0.30
VG19	0.45	0.54	0.51	0.40	0.51	0.47
DD20	0.46	0.55	0.51	0.40	0.51	0.47
AB21	0.42	0.51	0.47	0.38	0.47	0.44
VG22	0.43	0.52	0.48	0.38	0.48	0.45
DD23	-	-	-	-	-	-

AB14	0.31	0.38	0.35	0.28	0.35	0.32
VG15	-	-	-	-	-	-
DD16	-	-	-	-	-	-
AB17	-	-	-	-	-	-
VG18	-	-	-	-	-	-
DD19	-	-	-	-	-	-
AB20	-	-	-	-	-	-
VG21	-	-	-	-	-	-
DD22	-	-	-	-	-	-
Covariance Matrix						
	VG13	DD14	AB15	VG16	DD17	AB18
VG13	1.00	-	-	-	-	-
DD14	0.40	1.00	-	-	-	-
AB15	0.54	0.33	1.00	-	-	-
VG16	0.66	0.41	0.55	1.00	-	-
DD17	0.65	0.40	0.54	0.66	1.00	-
AB18	0.38	0.24	0.32	0.39	0.39	1.00
VG19	0.59	0.37	0.50	0.60	0.60	0.35
DD20	0.59	0.37	0.50	0.60	0.60	0.35
AB21	0.55	0.34	0.46	0.56	0.56	0.33
VG22	0.56	0.35	0.47	0.57	0.57	0.34
DD23	-	-	-	-	-	-
AB24	0.41	0.25	0.34	0.42	0.41	0.24
VG25	-	-	-	-	-	-
DD26	-	-	-	-	-	-
AB27	-	-	-	-	-	-
VG28	-	-	-	-	-	-
DD29	-	-	-	-	-	-
AB30	-	-	-	-	-	-
VG31	-	-	-	-	-	-
DD32	-	-	-	-	-	-

Fitted Covariance Matrix

	VG19	DD20	AB21	VG22	DD23	AB24
VG19	1.00					
DD20	0.54	1.00				
AB21	0.51	0.51	1.00			
VG22	0.52	0.52	0.48	1.00		
DD23	-	-	-	1.00		
AB24	0.38	0.38	0.35	0.36	-	1.00
VG25	-	-	-	-	-	-
DD26	-	-	-	-	-	-
AB27	-	-	-	-	-	-
VG28	-	-	-	-	-	-
DD29	-	-	-	-	-	-
AB30	-	-	-	-	-	-
VG31	-	-	-	-	-	-
VG32	-	-	-	-	-	-

Fitted Covariance Matrix

	VG25	DD26	AB27	VG28	DD29	AB30
VG25	1.00					
DD26	-	1.00				
AB27	-	-	1.00			
VG28	-	-	-	1.00		
DD29	-	-	-	-	1.00	
AB30	-	-	-	-	-	1.00
VG31	-	-	-	-	-	-
VG32	-	-	-	-	-	-

Fitted Covariance Matrix

	VG31	VG32
VG31		
VG32		

Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau

gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumumkan dan memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan tanpa izin UIN Suska Riau.



Residuals						
	VG1	DD2	ABT3	VG4	DD5	AB6
VG1	0.00					
DD2	0.05	0.00				
ABT3	0.04	0.15	0.00			
VG4	0.06	0.06	0.15	0.00		
DD5	0.12	0.06	0.03	0.02	0.00	
AB6	-0.05	-0.07	0.00	0.02	0.02	0.00
VG1	0.09	-0.03	0.04	0.09	0.09	0.11
DD2	-0.01	-0.01	-0.08	-0.09	0.04	-0.03
ABT3	-0.01	-0.01	0.02	0.00	0.01	0.12
VG4	0.03	-0.07	0.12	0.06	0.02	0.06
DD5	-0.01	-0.04	-0.10	-0.01	-0.02	-0.03
AB6	-0.01	0.07	0.06	-0.02	-0.05	-0.07
VG1	-0.05	-0.05	-0.12	-0.02	0.05	-0.01
DD2	0.02	0.04	-0.01	0.01	-0.02	-0.05
ABT3	0.10	-0.02	0.08	0.04	-0.09	0.00
VG4	-0.07	0.00	-0.01	0.02	0.03	-0.01
DD5	0.05	0.01	0.07	0.02	-0.04	-0.03
AB6	-0.01	0.09	0.04	0.05	-0.04	0.13
VG1	-0.10	0.05	-0.07	-0.18	0.01	-0.07
DD2	0.06	-0.03	0.00	0.02	-0.05	-0.04
ABT3	0.00	-0.01	0.00	0.01	-0.08	0.06
VG4	-0.05	-0.07	-0.08	-0.10	-0.05	0.04
DD5	0.47	0.21	0.49	0.60	0.30	0.45
AB6	-0.13	-0.07	-0.05	0.02	-0.04	0.07
VG1	0.39	0.34	0.50	0.52	0.41	0.45
DD2	0.35	0.38	0.48	0.47	0.52	0.59
ABT3	0.45	0.29	0.44	0.44	0.31	0.41

<p><b>ciptanya milik UIN Suska Riau</b></p> <p><b>Dilindungi Undang-Undang</b></p> <p>gung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau</p> <p>gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>g mengemukakan dan menyalin sebagian atau seluruhnya sebagai bahan belajar atau sebagai bahan referensi dalam penulisan karya ilmiah.</p>	0.39	0.37	0.40	0.43	0.48	0.49
	0.42	0.22	0.32	0.45	0.50	0.39
	0.35	0.13	0.33	0.39	0.36	0.34
	0.42	0.25	0.47	0.46	0.41	0.44
	0.30	0.27	0.48	0.45	0.46	0.39
	Residuals					
	VG7	DD8	AB9	VG10	DD11	AB12
	0.00					
	-0.09	0.00				
	0.11	-0.01	0.00			
	0.14	-0.08	0.09	0.00		
VG8	0.00					
DD9	-0.07	0.12	0.09	0.02	0.00	
AB10	-0.06	-0.04	0.01	0.05	-0.01	0.00
VG9	-0.03	0.04	-0.04	-0.03	0.04	0.14
DD10	-0.03	0.03	0.00	0.01	0.02	0.09
AB11	-0.01	-0.03	-0.06	-0.07	-0.07	0.20
VG10	-0.02	0.02	0.00	-0.01	-0.05	0.01
DD11	-0.08	0.00	-0.04	0.00	0.03	-0.02
AB12	0.03	-0.09	-0.02	0.03	-0.05	-0.02
VG11	-0.14	0.04	-0.05	-0.10	0.01	-0.02
DD12	-0.02	-0.06	-0.05	-0.12	-0.04	-0.07
AB13	0.07	0.04	-0.06	0.01	-0.02	-0.14
VG12	-0.03	0.12	0.02	-0.08	0.11	-0.06
DD13	0.40	0.39	0.38	0.36	0.51	0.46
AB14	0.21	-0.05	0.04	0.20	-0.05	-0.04
VG13	0.50	0.33	0.38	0.46	0.33	0.38
DD14	0.50	0.42	0.46	0.30	0.46	0.34
AB15	0.44	0.15	0.40	0.42	0.22	0.26
VG14	0.50	0.43	0.48	0.30	0.45	0.31
DD15	0.39	0.50	0.42	0.24	0.52	0.33
AB16	0.44	0.43	0.30	0.42	0.35	0.26
VG15	0.49	0.35	0.42	0.41	0.28	0.49

<p>ciptanya milik UIN Suska Riau</p> <p>Diilindungi Undang-Undang</p> <p>g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau</p> <p>gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau</p> <p>g mengemukakan dan memperbarunya</p>						
VG2	0.36	0.39	0.37	0.40	0.43	0.41
Fitted Residuals						
VG13	DD14	AB15	VG16	DD17	AB18	
VG1	0.00					
DD1	0.06					
AB1	-0.05	0.00				
VG1	0.08	0.03	0.00			
DD1	-0.04	0.08	0.00	0.00		
AB1	-0.06	0.10	-0.03	-0.01	0.00	
VG1	0.03	-0.02	0.03	0.06	-0.03	
DD1	0.02	-0.05	0.02	0.07	0.00	
AB1	-0.07	-0.01	0.01	-0.05	0.00	0.08
VG1	-0.01	0.04	-0.11	-0.06	-0.06	-0.09
DD1	0.56	0.44	0.54	0.44	0.58	0.38
AB1	0.04	0.07	-0.08	0.02	-0.11	0.04
VG1	0.48	0.39	0.41	0.39	0.44	0.33
DD1	0.52	0.48	0.38	0.49	0.47	0.42
AB1	0.31	0.29	0.35	0.41	0.40	0.42
VG1	0.53	0.38	0.35	0.46	0.46	0.41
DD1	0.41	0.39	0.39	0.46	0.46	0.29
AB1	0.48	0.28	0.37	0.39	0.41	0.35
VG1	0.60	0.36	0.52	0.50	0.44	0.33
DD1	0.45	0.22	0.40	0.50	0.46	0.33
Fitted Residuals						
VG19	DD20	AB21	VG22	DD23	AB24	
VG19	0.00					
DD20	0.05	0.00				
AB21	0.03	0.08	0.00			
VG22	0.16	0.05	0.12	0.00		

DD33	0.40	0.65	0.52	0.48	- -	
AB24	0.07	-0.10	0.05	0.05	0.34	0.00
VG25	0.34	0.46	0.47	0.38	0.58	0.43
DD26	0.43	0.47	0.49	0.46	0.51	0.28
AB27	0.26	0.41	0.34	0.17	0.45	0.32
VG28	0.53	0.50	0.53	0.49	0.54	0.38
DD29	0.40	0.49	0.49	0.51	0.53	0.23
AB30	0.44	0.55	0.49	0.46	0.58	0.40
VG31	0.38	0.54	0.39	0.40	0.61	0.35
VG32	0.35	0.41	0.33	0.35	0.40	0.21
Fitted Residuals						
	VG25	DD26	AB27	VG28	DD29	AB30
VG25	- -	- -	- -	- -	- -	- -
DD26	0.50	- -	- -	- -	- -	- -
AB27	0.54	0.45	- -	- -	- -	- -
VG28	0.59	0.56	0.41	- -	- -	- -
DD29	0.44	0.66	0.35	0.56	- -	- -
AB30	0.56	0.40	0.49	0.51	0.51	- -
VG31	0.59	0.47	0.42	0.49	0.48	0.57
VG32	0.43	0.50	0.31	0.52	0.48	0.37
Fitted Residuals						
	VG31	VG32	- -	- -	- -	- -
VG31	- -	- -	- -	- -	- -	- -
VG32	0.46	- -	- -	- -	- -	- -
Summary Statistics for Fitted Residuals						
Smallest Fitted Residual = -0.18						
Median Fitted Residual = 0.10						



Stemleaf Plot

[illegible]

### Standardized Residuals

	VG1	DD2	ABT3	VG4	DD5	AB6
VG1	-					
DD2	0.94	-				
ABT3	0.75	2.92	-			
VG4	1.12	1.10	3.02	-		
DD5	2.69	1.15	0.70	0.33	-	
AB6	-1.08	-1.44	-0.04	0.36	0.43	-
VG7	1.78	-0.59	0.79	1.75	2.06	2.42
DD8	-0.31	-0.23	-2.04	-2.17	1.09	-0.90

Dilindungi Undang-Undang	0.23	-0.19	0.51	0.04	0.36	2.79
	0.59	-1.22	2.39	1.19	0.31	1.18
DD11	-0.30	-0.87	-2.35	-0.31	-0.58	-0.80
AB12	-0.14	1.28	1.33	-0.36	-1.04	-1.66
VG7	-1.32	-1.15	-3.43	-0.57	1.48	-0.36
DD11	0.32	0.70	-0.22	0.12	-0.39	-1.03
AB12	2.15	-0.45	1.75	0.75	-2.13	-0.03
VG7	-2.05	-0.07	-0.31	0.46	0.82	-0.31
DD11	1.48	0.35	2.19	0.64	-1.27	-0.90
AB12	-0.21	1.53	0.67	0.93	-0.76	2.64
VG7	-2.38	1.05	-1.81	-4.31	0.15	-1.79
DD11	1.40	-0.58	0.12	0.40	-1.31	-1.00
AB12	0.10	-0.21	-0.07	0.22	-1.80	1.35
VG7	-1.25	-1.49	-1.76	-2.16	-1.26	0.94
DD11	5.89	2.57	6.04	7.50	3.69	5.55
AB12	-2.44	-1.19	-1.00	0.40	-0.81	1.49
VG7	4.84	4.25	6.17	6.41	5.04	5.58
DD11	4.31	4.65	6.00	5.84	6.40	7.30
AB12	5.59	3.56	5.44	5.45	3.81	5.10
VG7	4.81	4.56	4.95	5.31	6.01	6.10
DD11	5.16	2.78	3.98	5.61	6.22	4.78
AB12	4.30	1.64	4.12	4.89	4.52	4.24
VG7	5.19	3.05	5.85	5.73	5.12	5.40
DD11	3.72	3.37	5.97	5.56	5.67	4.88
Standardized Residuals						
VG7	DD8	AB9	VG10	DD11	AB12	
VG7	-	-	-	-	-	
DD8	-2.23	-	-	-	-	
AB9	2.46	-0.36	-	-	-	
VG10	2.67	-1.83	1.84	-	-	
DD11	-1.51	3.32	2.13	0.40	-	
AB12	-1.31	-0.97	0.20	0.93	-0.23	-

	VG13	DD14	AB15	VG16	DD17	AB18
VG13	-	-	-	-	-	-
DD14	1.55	-	-	-	-	-
AB15	-1.58	-0.31	-	-	-	-
VG16	3.22	-2.31	0.92	-	-	-
DD17	-1.76	-0.93	2.55	0.11	-	-
AB18	-1.56	2.99	1.89	-0.75	-0.14	-
VG19	1.01	-0.42	-1.05	1.16	2.02	-0.69
DD20	0.59	-1.19	0.63	0.71	2.52	-0.04
AB21	-2.31	-0.29	0.34	-1.65	-0.13	1.52
VG22	-0.40	0.79	-2.60	-1.85	-1.96	-1.90

Diliindungi Undang-Undang	3	5.89	5.45	6.66	5.40	7.19	4.66
	AB19	5.92	1.25	-1.60	0.51	-2.86	0.71
	VG19	5.91	4.83	5.10	4.85	5.43	4.13
	DD20	6.49	5.95	4.71	6.09	5.87	5.15
	AB21	3.89	3.58	4.35	5.13	4.90	5.19
	VG22	6.54	4.74	4.30	5.66	5.68	5.05
	DD23	6.39	5.15	4.85	5.75	5.66	3.59
	AB24	5.95	3.44	4.54	4.88	5.15	4.30
	VG19	7.50	4.52	6.45	6.15	5.48	4.11
	VG22	5.53	2.68	5.00	6.16	5.68	4.15
Standardized Residuals							
	VG19	DD20	AB21	VG22	DD23	AB24	
VG19	-	-	-	-	-	-	
DD20	1.57	-	-	-	-	-	
AB21	0.76	2.04	-	-	-	-	
VG22	4.44	1.45	2.99	-	-	-	
DD23	4.97	8.04	6.45	5.95	-	-	
AB24	1.47	-2.23	1.12	1.00	4.20	-	
VG19	4.16	5.76	5.88	4.71	7.23	5.36	
DD20	5.28	5.80	6.03	5.72	6.35	3.52	
AB21	3.21	5.04	4.21	2.09	5.53	4.01	
VG22	6.55	6.17	6.63	6.11	6.72	4.77	
DD23	5.01	6.03	6.03	6.30	6.61	2.79	
AB24	5.41	6.84	6.03	5.77	7.17	4.94	
VG19	4.77	6.69	4.84	4.97	7.54	4.30	
VG22	4.37	5.10	4.05	4.29	5.02	2.58	
Standardized Residuals							
	VG25	DD26	AB27	VG28	DD29	AB30	
VG25	-	-	-	-	-	-	



Indikator	Skor	Bobot	Nilai
1. Kepentingan pendidikan	2.24	-	-
2. Kepentingan karir	1.76	5.60	
3. Kepentingan keluarga	7.28	6.98	
4. Kepentingan sosial	5.43	8.13	
5. Kepentingan kesehatan	6.90	5.01	
6. Kepentingan hobi	7.26	5.89	
7. Kepentingan lingkungan	5.33	6.25	

Standardized Residuals

	VG31	VG32
VG31	- -	- -
VG32	5.67	- -

### Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual =	-4.31
Median Standardized Residual =	2.14
Largest Standardized Residual =	8.13

Stemleaf Plot

[illegible]

7100233355				
8100233355				
Largest negative Standardized Residuals				
Residual for VG10 and	ABT3	-3.43		
Residual for VG10 and	VG4	-4.31		
Residual for VG19 and	VG7	-3.49		
Residual for DD20 and	VG10	-2.87		
Residual for AB21 and	AB12	-3.19		
Residual for VG21 and	AB15	-2.60		
Residual for AB24 and	DD17	-2.86		
Largest positive Standardized Residuals				
Residual for ABT3 and	DD2	2.92		
Residual for VG4 and	ABT3	3.02		
Residual for DD5 and	VG1	2.69		
Residual for AB9 and	AB6	2.79		
Residual for VG10 and	VG7	2.67		
Residual for DD11 and	DD8	3.32		
Residual for VG13 and	AB12	3.99		
Residual for AB15 and	AB12	4.54		
Residual for VG16 and	VG13	3.22		
Residual for AB18 and	AB6	2.64		
Residual for AB18 and	DD14	2.99		
Residual for VG22 and	DD8	3.41		
Residual for VG21 and	DD11	2.82		
Residual for VG21 and	VG19	4.44		
Residual for VG21 and	AB21	2.99		
Residual for DD21 and	VG1	5.89		
Residual for DD21 and	ABT3	6.04		
Residual for DD21 and	VG4	7.50		
Residual for DD21 and	DD5	3.69		
Residual for DD21 and	AB6	5.55		
Residual for DD21 and	VG7	4.94		
Residual for DD21 and	DD8	4.89		
Residual for DD21 and	AB9	4.68		
Residual for DD21 and	VG10	4.46		



Residual for	DD25 and	DD11	6.32
Residual for	DD25 and	AB12	5.67
Residual for	DD25 and	VG13	6.89
Residual for	DD25 and	DD14	5.45
Residual for	DD23 and	AB15	6.66
Residual for	DD23 and	VG16	5.40
Residual for	DD23 and	DD17	7.19
Residual for	DD23 and	AB18	4.66
Residual for	DD23 and	VG19	4.97
Residual for	DD23 and	DD20	8.04
Residual for	DD23 and	AB21	6.45
Residual for	DD23 and	VG22	5.95
Residual for	AB24 and	VG7	3.88
Residual for	AB24 and	VG10	3.55
Residual for	AB24 and	DD23	4.20
Residual for	VG25 and	VG1	4.84
Residual for	VG25 and	DD2	4.25
Residual for	VG25 and	ABT3	6.17
Residual for	VG25 and	VG4	6.41
Residual for	VG25 and	DD5	5.04
Residual for	VG25 and	AB6	5.58
Residual for	VG25 and	VG7	6.23
Residual for	VG25 and	DD8	4.08
Residual for	VG25 and	AB9	4.75
Residual for	VG25 and	VG10	5.73
Residual for	VG25 and	DD11	4.05
Residual for	VG25 and	AB12	4.69
Residual for	VG25 and	VG13	5.91
Residual for	VG25 and	DD14	4.83
Residual for	VG25 and	AB15	5.10
Residual for	VG25 and	VG16	4.85
Residual for	VG25 and	DD17	5.43
Residual for	VG25 and	AB18	4.13
Residual for	VG25 and	VG19	4.16
Residual for	VG25 and	DD20	5.76

#### Dilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau  
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 ng mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun termasuk

Residual for	VG25 and	AB21	5.88
Residual for	VG26 and	VG22	4.71
Residual for	VG26 and	DD23	7.23
Residual for	VG26 and	AB24	5.36
Residual for	DD26 and	VG1	4.31
Residual for	DD26 and	DD2	4.65
Residual for	DD26 and	ABT3	6.00
Residual for	DD26 and	VG4	5.84
Residual for	DD26 and	DD5	6.40
Residual for	DD26 and	AB6	7.30
Residual for	DD26 and	VG7	6.18
Residual for	DD26 and	DD8	5.17
Residual for	DD26 and	AB9	5.71
Residual for	DD26 and	VG10	3.78
Residual for	DD26 and	DD11	5.72
Residual for	DD26 and	AB12	4.22
Residual for	DD26 and	VG13	6.49
Residual for	DD26 and	DD14	5.95
Residual for	DD26 and	AB15	4.71
Residual for	DD26 and	VG16	6.09
Residual for	DD26 and	DD17	5.87
Residual for	DD26 and	AB18	5.15
Residual for	DD26 and	VG19	5.28
Residual for	DD26 and	DD20	5.80
Residual for	DD26 and	AB21	6.03
Residual for	DD26 and	VG22	5.72
Residual for	DD26 and	DD23	6.35
Residual for	DD26 and	AB24	3.52
Residual for	AB26 and	VG25	6.24
Residual for	AB26 and	VG1	5.59
Residual for	AB26 and	DD2	3.56
Residual for	AB26 and	ABT3	5.44
Residual for	AB26 and	VG4	5.45
Residual for	AB26 and	DD5	3.81
Residual for	AB26 and	AB6	5.10

# Dilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Residual for



Residual for	AB27 and	VG7	5.41
Residual for	AB27 and	AB9	4.93
Residual for	AB27 and	VG10	5.22
Residual for	AB27 and	DD11	2.73
Residual for	AB27 and	AB12	3.23
Residual for	AB27 and	VG13	3.89
Residual for	AB27 and	DD14	3.58
Residual for	AB27 and	AB15	4.35
Residual for	AB27 and	VG16	5.13
Residual for	AB27 and	DD17	4.90
Residual for	AB27 and	AB18	5.19
Residual for	AB27 and	VG19	3.21
Residual for	AB27 and	DD20	5.04
Residual for	AB27 and	AB21	4.21
Residual for	AB27 and	DD23	5.53
Residual for	AB27 and	AB24	4.01
Residual for	AB27 and	VG25	6.76
Residual for	AB27 and	DD26	5.60
Residual for	VG28 and	VG1	4.81
Residual for	VG28 and	DD2	4.56
Residual for	VG28 and	ABT3	4.95
Residual for	VG28 and	VG4	5.31
Residual for	VG28 and	DD5	6.01
Residual for	VG28 and	AB6	6.10
Residual for	VG28 and	VG7	6.14
Residual for	VG28 and	DD8	5.36
Residual for	VG28 and	AB9	5.92
Residual for	VG28 and	VG10	3.77
Residual for	VG28 and	DD11	5.56
Residual for	VG28 and	AB12	3.88
Residual for	VG28 and	VG13	6.54
Residual for	VG28 and	DD14	4.74
Residual for	VG28 and	AB15	4.30
Residual for	VG28 and	VG16	5.66
Residual for	VG28 and	DD17	5.68

Residual for	VG28 and	AB18	5.05
Residual for	VG28 and	VG19	6.55
Residual for	VG28 and	DD20	6.17
Residual for	VG28 and	AB21	6.63
Residual for	VG28 and	VG22	6.11
Residual for	VG28 and	DD23	6.72
Residual for	VG28 and	AB24	4.77
Residual for	VG28 and	VG25	7.28
Residual for	VG28 and	DD26	6.98
Residual for	VG28 and	AB27	5.11
Residual for	DD29 and	VG1	5.16
Residual for	DD29 and	DD2	2.78
Residual for	DD29 and	ABT3	3.98
Residual for	DD29 and	VG4	5.61
Residual for	DD29 and	DD5	6.22
Residual for	DD29 and	AB6	4.78
Residual for	DD29 and	VG7	4.81
Residual for	DD29 and	DD8	6.26
Residual for	DD29 and	AB9	5.27
Residual for	DD29 and	VG10	3.03
Residual for	DD29 and	DD11	6.42
Residual for	DD29 and	AB12	4.12
Residual for	DD29 and	VG13	6.39
Residual for	DD29 and	DD14	5.15
Residual for	DD29 and	AB15	4.85
Residual for	DD29 and	VG16	5.75
Residual for	DD29 and	DD17	5.66
Residual for	DD29 and	AB18	3.59
Residual for	DD29 and	VG19	5.01
Residual for	DD29 and	DD20	6.03
Residual for	DD29 and	AB21	6.03
Residual for	DD29 and	VG22	6.30
Residual for	DD29 and	DD23	6.61
Residual for	DD29 and	AB24	2.79
Residual for	DD29 and	VG25	5.43

### Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau  
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 g mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun termasuk tan-  
 pa izin penerbitan UIN Suska Riau.

Residual for	DD29 and	DD26	8.13
Residual for	DD29 and	AB27	4.29
Residual for	DD29 and	VG28	6.89
Residual for	AB30 and	VG1	4.30
Residual for	AB30 and	ABT3	4.12
Residual for	AB30 and	VG4	4.89
Residual for	AB30 and	DD5	4.52
Residual for	AB30 and	AB6	4.24
Residual for	AB30 and	VG7	5.42
Residual for	AB30 and	DD8	5.32
Residual for	AB30 and	AB9	3.76
Residual for	AB30 and	VG10	5.15
Residual for	AB30 and	DD11	4.28
Residual for	AB30 and	AB12	3.23
Residual for	AB30 and	VG13	5.95
Residual for	AB30 and	DD14	3.44
Residual for	AB30 and	AB15	4.54
Residual for	AB30 and	VG16	4.88
Residual for	AB30 and	DD17	5.15
Residual for	AB30 and	AB18	4.30
Residual for	AB30 and	VG19	5.41
Residual for	AB30 and	DD20	6.84
Residual for	AB30 and	AB21	6.03
Residual for	AB30 and	VG22	5.77
Residual for	AB30 and	DD23	7.17
Residual for	AB30 and	AB24	4.94
Residual for	AB30 and	VG25	6.90
Residual for	AB30 and	DD26	5.01
Residual for	AB30 and	AB27	6.07
Residual for	AB30 and	VG28	6.36
Residual for	AB30 and	DD29	6.29
Residual for	VG30 and	VG1	5.19
Residual for	VG30 and	DD2	3.05
Residual for	VG30 and	ABT3	5.85
Residual for	VG30 and	VG4	5.73

# Dilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Residual for DD29 and DD26 8.13  
Residual for DD29 and AB27 4.29  
Residual for DD29 and VG28 6.89  
Residual for AB30 and VG1 4.30  
Residual for AB30 and ABT3 4.12  
Residual for AB30 and VG4 4.89  
Residual for AB30 and DD5 4.52  
Residual for AB30 and AB6 4.24  
Residual for AB30 and VG7 5.42  
Residual for AB30 and DD8 5.32  
Residual for AB30 and AB9 3.76  
Residual for AB30 and VG10 5.15  
Residual for AB30 and DD11 4.28  
Residual for AB30 and AB12 3.23  
Residual for AB30 and VG13 5.95  
Residual for AB30 and DD14 3.44  
Residual for AB30 and AB15 4.54  
Residual for AB30 and VG16 4.88  
Residual for AB30 and DD17 5.15  
Residual for AB30 and AB18 4.30  
Residual for AB30 and VG19 5.41  
Residual for AB30 and DD20 6.84  
Residual for AB30 and AB21 6.03  
Residual for AB30 and VG22 5.77  
Residual for AB30 and DD23 7.17  
Residual for AB30 and AB24 4.94  
Residual for AB30 and VG25 6.90  
Residual for AB30 and DD26 5.01  
Residual for AB30 and AB27 6.07  
Residual for AB30 and VG28 6.36  
Residual for AB30 and DD29 6.29  
Residual for VG30 and VG1 5.19  
Residual for VG30 and DD2 3.05  
Residual for VG30 and ABT3 5.85  
Residual for VG30 and VG4 5.73

cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

UIN SUSKA RIAU

Residual for	VG31 and	DD5	5.12
Residual for	VG31 and	AB6	5.40
Residual for	VG31 and	VG7	6.07
Residual for	VG31 and	DD8	4.38
Residual for	VG31 and	AB9	5.22
Residual for	VG31 and	VG10	5.10
Residual for	VG31 and	DD11	3.44
Residual for	VG31 and	AB12	6.05
Residual for	VG31 and	VG13	7.50
Residual for	VG31 and	DD14	4.52
Residual for	VG31 and	AB15	6.45
Residual for	VG31 and	VG16	6.15
Residual for	VG31 and	DD17	5.48
Residual for	VG31 and	AB18	4.11
Residual for	VG31 and	VG19	4.77
Residual for	VG31 and	DD20	6.69
Residual for	VG31 and	AB21	4.84
Residual for	VG31 and	VG22	4.97
Residual for	VG31 and	DD23	7.54
Residual for	VG31 and	AB24	4.30
Residual for	VG31 and	VG25	7.26
Residual for	VG31 and	DD26	5.89
Residual for	VG31 and	AB27	5.20
Residual for	VG31 and	VG28	6.14
Residual for	VG31 and	DD29	5.98
Residual for	VG31 and	AB30	7.12
Residual for	VG31 and	VG1	3.72
Residual for	VG31 and	DD2	3.37
Residual for	VG31 and	ABT3	5.97
Residual for	VG31 and	VG4	5.56
Residual for	VG31 and	DD5	5.67
Residual for	VG31 and	AB6	4.88
Residual for	VG31 and	VG7	4.43
Residual for	VG31 and	DD8	4.80
Residual for	VG31 and	AB9	4.62

# Dilindungi Undang-Undang

ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

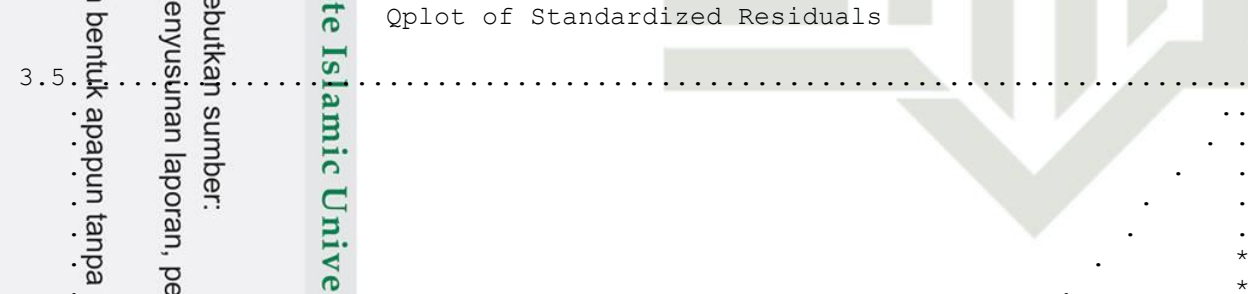
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

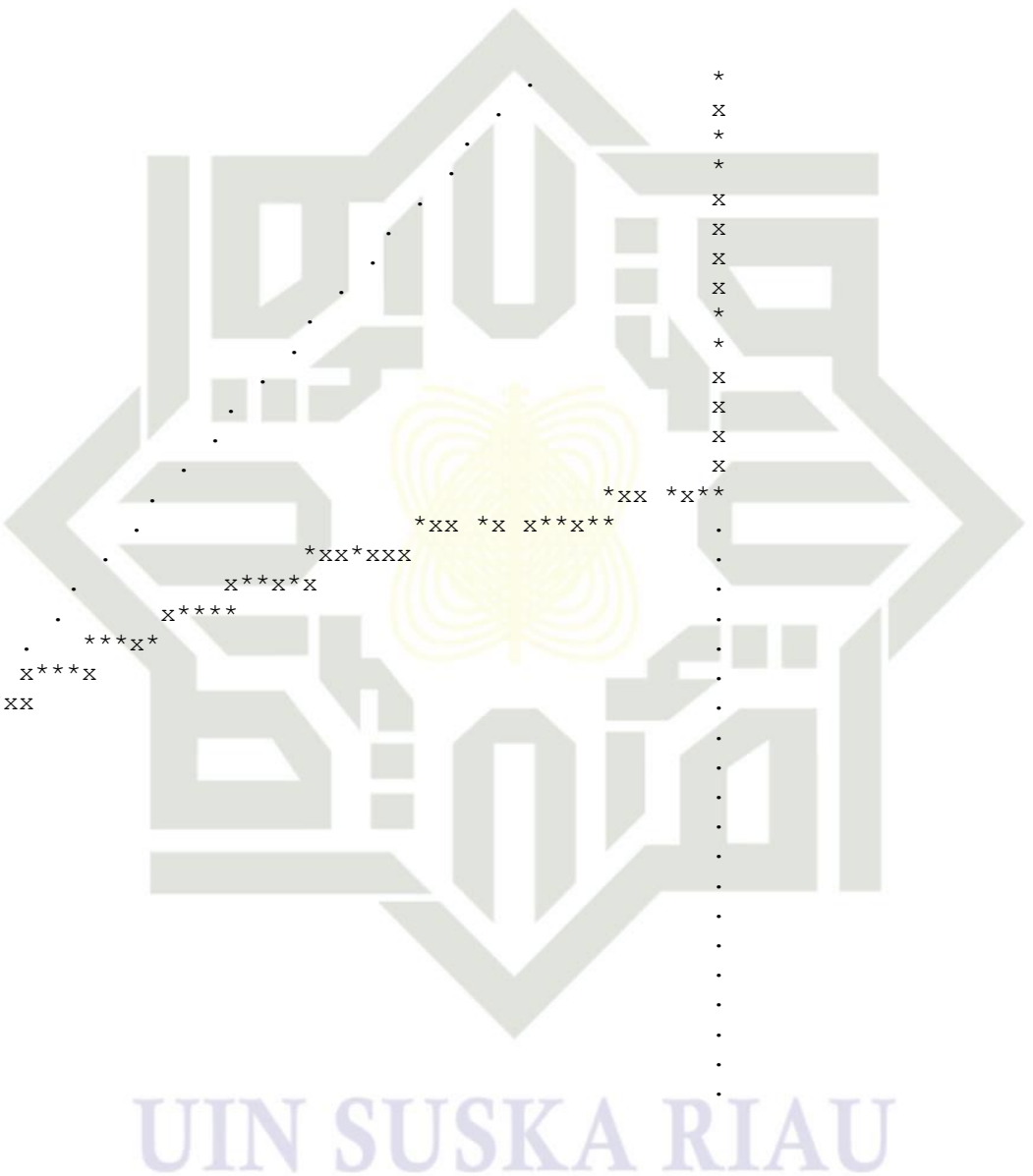
ng mengemukakan dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun dan pemin



Residual for VG32 and VG10	4.98
Residual for VG32 and DD11	5.30
Residual for VG32 and AB12	5.12
Residual for VG32 and VG13	5.53
Residual for VG32 and DD14	2.68
Residual for VG32 and AB15	5.00
Residual for VG32 and VG16	6.16
Residual for VG32 and DD17	5.68
Residual for VG32 and AB18	4.15
Residual for VG32 and VG19	4.37
Residual for VG32 and DD20	5.10
Residual for VG32 and AB21	4.05
Residual for VG32 and VG22	4.29
Residual for VG32 and DD23	5.02
Residual for VG32 and AB24	2.58
Residual for VG32 and VG25	5.33
Residual for VG32 and DD26	6.25
Residual for VG32 and AB27	3.90
Residual for VG32 and VG28	6.47
Residual for VG32 and DD29	5.93
Residual for VG32 and AB30	4.61
Residual for VG32 and VG31	5.67

CFA EMPLOYMENT ENGAGEMENT FAKTOR FIRST ORDER





### Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 guitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 guitan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



Time used: 0.312 Seconds

UIN SUSKA RIAU

ciptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan

**Dilindungi Undang-Undang**

menyunting sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

gugutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau penulisan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumpulkan dan membeberkannya atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

DD2  
AB2  
V2  
DD2  
AB2  
V2  
DD2  
AB2  
V2  
V2



# Lampiran XII Output Lisrel (Uji Validitas & Reliabilitas Teknik Confirmatory Factor Analysis Skala Kompensasi)

DATE: 12/28/2020

TIME: 15:23

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\ASUS\Documents\LISREL\Data Kompensasi Lisrel.spl:

CFA KOMPENASI FAKTOR FIRST ORDER

DA NIS0 N1=15 MA=PM

LA

KL1 KL2 KL3 KL4 KL5 KL6 KL7 KL8 KTL9 KTL10 KTL11 KTL12 KTL13 KTL14 KTL15 KTL16 KNF17 KNF18 KNF19 KNF20

PM SY=FI=DATA.COR

SE

UIN SUSKA RIAU

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20/  
 MO NX 30 CN 1 PH=ST  
 LK  
 KOMPENAS

FR LX 1 LX 2 LX 3 LX 4 LX 5 LX 6 LX 7 LX 8 LX 9 LX 10 LX 11 LX 12 LX 13 LX 14 1  
 LX 15 LX 16 LX 17 LX 18 LX 19 LX 20 1

PD  
 OU RS IV S

CFA KOMPENAS FAKTOR FIRST ORDER

Number of Input Variables 20  
 Number of Y - Variables 0  
 Number of X - Variables 20  
 Number of ETA - Variables 0  
 Number of KSI - Variables 1  
 Number of Observations 155

CFA KOMPENAS FAKTOR FIRST ORDER

Correlation Matrix

	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6
1	1.00					
2	0.51	1.00				
3	0.24	0.30	1.00			
4	0.45	0.50	0.38	1.00		
5	0.49	0.51	0.46	0.79	1.00	
6	0.68	0.47	0.37	0.73	0.71	1.00
7	0.46	0.42	0.61	0.62	0.71	0.70
8	0.59	0.49	0.34	0.64	0.63	0.63

UIN SUSKA RIAU

KT10	0.51	0.26	0.27	0.48	0.43	0.57
KT11	0.53	0.36	0.29	0.41	0.46	0.55
KT12	0.53	0.35	0.41	0.48	0.49	0.62
KT13	0.50	0.46	0.42	0.55	0.53	0.58
KT14	0.39	0.31	0.41	0.37	0.41	0.47
KT15	0.43	0.33	0.24	0.46	0.46	0.48
KT16	0.45	0.37	0.38	0.63	0.58	0.68
KT17	0.46	0.38	0.48	0.69	0.64	0.63
KN18	0.61	0.48	0.35	0.64	0.63	0.70
KN19	0.34	0.31	0.33	0.46	0.40	0.53
KN20	0.56	0.48	0.35	0.50	0.46	0.50
KN21	0.65	0.47	0.44	0.53	0.46	0.56

Correlation Matrix

	KL7	KL8	KTL9	KTL10	KTL11	KTL12
KL7	1.00					
KL8	0.68	1.00				
KT9	0.43	0.55	1.00			
KT10	0.45	0.52	0.89	1.00		
KT11	0.54	0.60	0.87	0.87	1.00	
KT12	0.51	0.64	0.59	0.58	0.65	1.00
KT13	0.36	0.55	0.44	0.42	0.55	0.68
KT14	0.38	0.62	0.49	0.53	0.57	0.70
KT15	0.56	0.51	0.58	0.56	0.60	0.60
KT16	0.61	0.61	0.58	0.57	0.63	0.61
KN17	0.61	0.73	0.72	0.70	0.74	0.73
KN18	0.40	0.48	0.53	0.54	0.56	0.65
KN19	0.42	0.53	0.59	0.58	0.51	0.70
KN20	0.53	0.63	0.63	0.66	0.66	0.72

Correlation Matrix

KTL13	KTL14	KTL15	KTL16	KNF17	KNF18
-------	-------	-------	-------	-------	-------

UIN SUSKA RIAU

Diilindungi Undang-Undang

ciptanya milik UIN Suska Riau

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

guitipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau guitipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumumkan dan menjual sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.

KT113	1.00	
KT114	0.57	1.00
KT115	0.43	0.63
KT116	0.46	0.62
KNF17	0.62	0.58
KNF18	0.63	0.55
KNF19	0.55	0.58
KNF20	0.56	0.69

Correlation Matrix

	KNF19	KNF20
KNF19	1.00	
KNF20	0.88	1.00

CFA KOMPENSAI FAKTOR FIRST ORDER

Parameter Specifications

LABEL	X
KOMPENSAI	

1

2

3

4

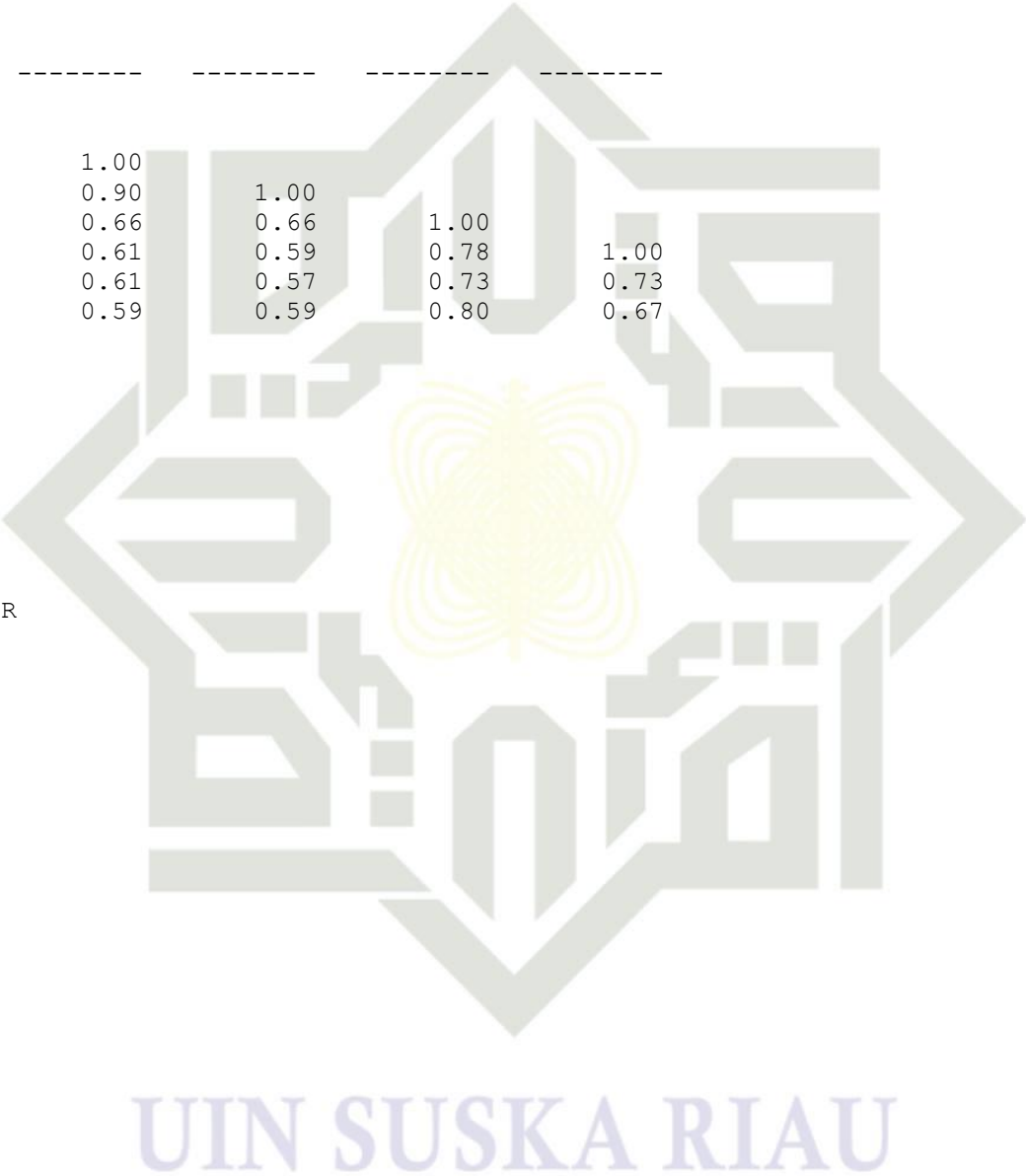
5

6

7

8

9





ciptanya milik UIN Suska Riau

Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 g mengumumkan dan memperbanyak atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KT10  
 KT11  
 KT12  
 KT13  
 KT14  
 KT15  
 KT16  
 KNT17  
 KNT18  
 KNT19  
 KNT20

State Islamic University of Sulta

KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6
21	22	23	24	25	26
KL7	KL8	KTL9	KTL10	KTL11	KTL12
27	28	29	30	31	32
KTL13	KTL14	KTL15	KTL16	KNF17	KNF18
33	34	35	36	37	38
KNF19	KNF20				
39	40				

UIN SUSKA RIAU

CFA KOMPENSA FAKTOR FIRST ORDER

Number of observations = 18

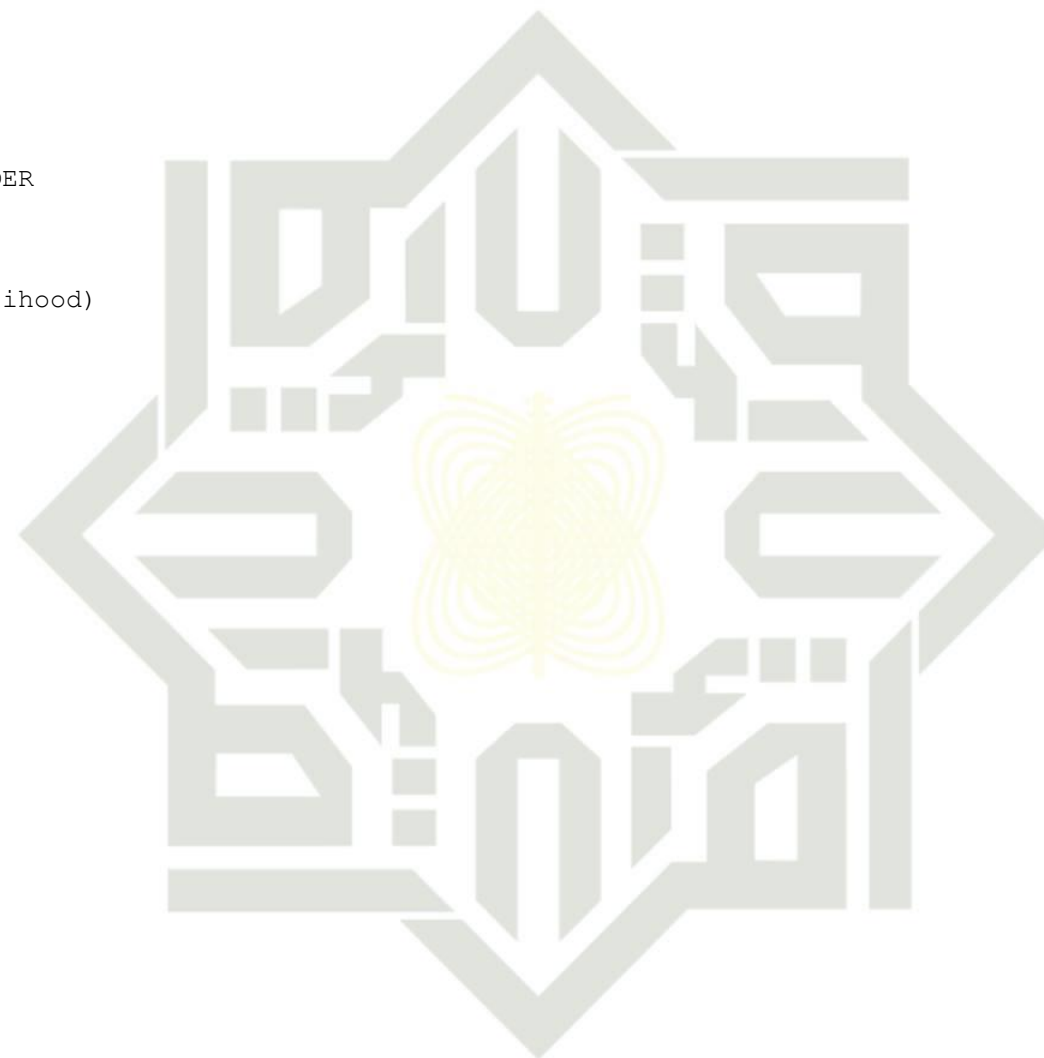
LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

ABD-X	
KOMPENSA	
	-----
1	0.67
	(0.07)
2	9.32
	(0.08)
3	0.54
	(0.08)
4	7.09
	(0.08)
5	0.48
	(0.07)
6	6.25
	(0.07)
7	10.25
	(0.07)
8	0.70
	(0.07)
9	9.96
	(0.07)
10	0.78
	(0.07)
11	11.49
	(0.07)
12	0.69
	(0.07)
13	9.68

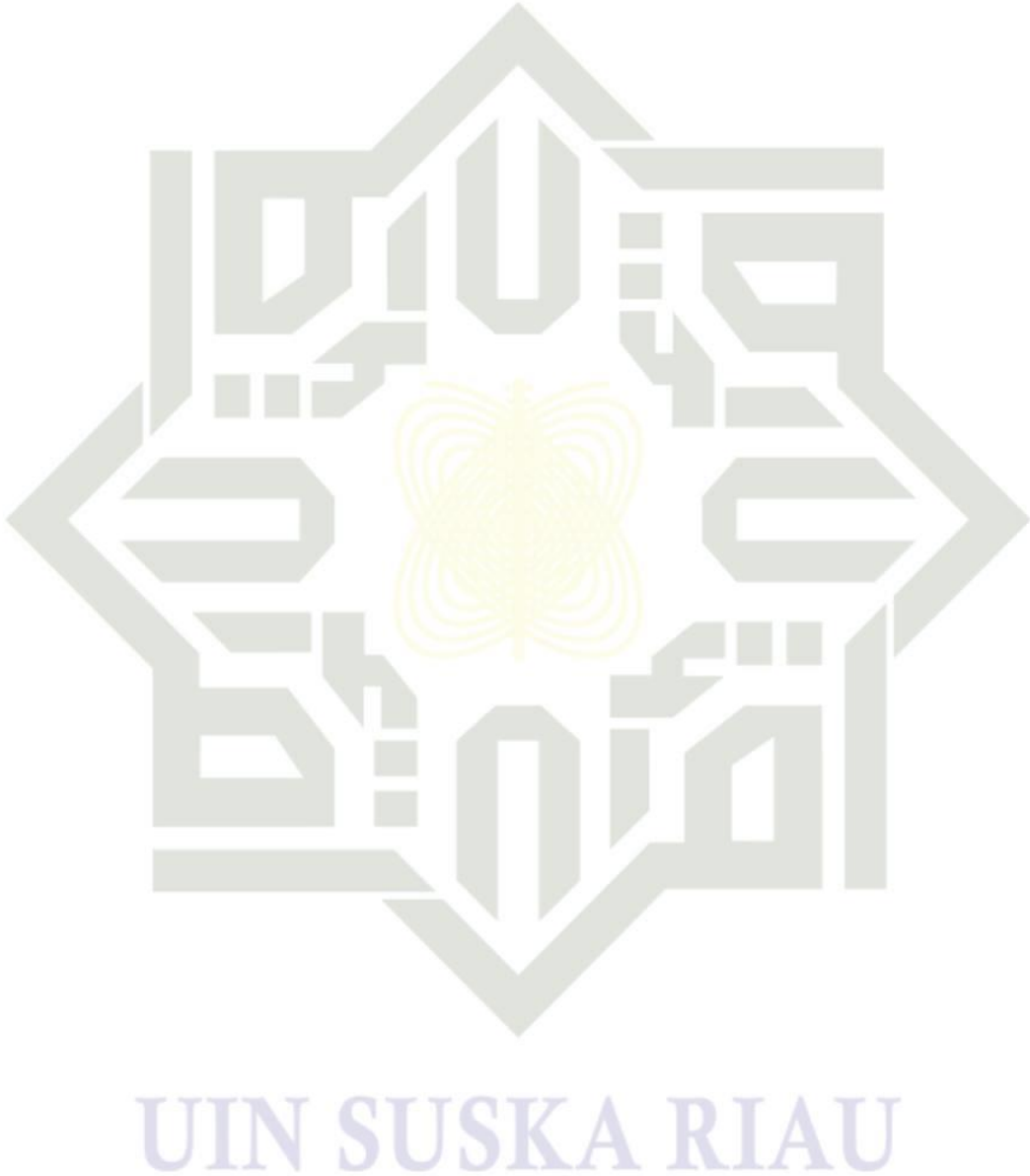
Dilindungi Undang-Undang

ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta



UIN SUSKA RIAU



ciptanya milik UIN Suska Riau	
Dilindungi Undang-Undang:	
g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:	11.78 (0.07)
guitipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau	11.39 (0.07)
guitipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.	11.28 (0.07)
g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau	11.17 (0.07)
KT11	0.77
KT11	0.81
KT11	0.07
KT12	0.81
KT12	0.07
KT13	0.66
KT13	0.07
KT14	9.13
KT14	0.71
KT14	0.07
KT15	10.15
KT15	0.78
KT15	0.07
KT16	11.47
KT16	0.79
KT16	0.07
KN17	11.81
KN17	0.91
KN17	0.06
KN18	14.57
KN18	0.75
KN18	0.07
KN19	10.78
KN19	0.79
KN19	0.07

ciptanya milik UIN Suska Riau

**Dilindungi Undang-Undang**

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sulta

KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6
0.55 (0.06) 8.53	0.71 (0.08) 8.65	0.77 (0.09) 8.69	0.48 (0.06) 8.45	0.50 (0.06) 8.48	0.39 (0.05) 8.31
KL7	KL8	KTL9	KTL10	KTL11	KTL12
0.53 (0.06) 8.50	0.40 (0.05) 8.32	0.41 (0.05) 8.34	0.41 (0.05) 8.35	0.35 (0.04) 8.21	0.34 (0.04) 8.19
KTL13	KTL14	KTL15	KTL16	KNF17	KNF18
0.57 (0.07) 8.54	0.49 (0.06) 8.46	0.39 (0.05) 8.31	0.37 (0.04) 8.26	0.18 (0.02) 7.39	0.44 (0.05) 8.40

UIN SUSKA RIAU



Diilindungi Undang-Undang  
 KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN INFORMATIKA  
 KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
 REPUBLIK INDONESIA  
 2013

ciptanya milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan  
 Hassanudin

KNF19  
 0.38  
 (0.05)  
 8.29

KNF20  
 0.28  
 (0.04)  
 8.02

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6
0.45	0.29	0.23	0.52	0.50	0.61

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KL7	KL8	KTL9	KTL10	KTL11	KTL12
0.47	0.60	0.59	0.59	0.65	0.66

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KTL13	KTL14	KTL15	KTL16	KNF17	KNF18
0.43	0.51	0.61	0.63	0.82	0.56

Squared Multiple Correlations for X - Variables

KNF19	KNF20
0.62	0.72

Goodness of Fit Statistics

UIN SUSKA RIAU

Dilindungi Undang-Undang  
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 guitan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 guitan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan

Degrees of Freedom = 170  
 Minimum Fit Function Chi-Square = 1375.70 (P = 0.0)  
 Normed Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1214.66 (P = 0.0)  
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 1044.66  
 Percent Confidence Interval for NCP = (937.78 ; 1158.99)  
 Minimum Fit Function Value = 8.93  
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 6.78  
 Percent Confidence Interval for F0 = (6.09 ; 7.53)  
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.20  
 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.19 ; 0.21)  
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00  
 Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 8.41  
 Percent Confidence Interval for ECVI = (7.71 ; 9.15)  
 ECVI for Saturated Model = 2.73  
 ECVI for Independence Model = 59.78  
 Chi-Square for Independence Model with 190 Degrees of Freedom = 9166.05  
 Independence AIC = 9206.05  
 Model AIC = 1294.66  
 Saturated AIC = 420.00  
 Independence CAIC = 9286.92  
 Model CAIC = 1456.39  
 Saturated CAIC = 1269.12  
 Normed Fit Index (NFI) = 0.85  
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.85  
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.76  
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.87  
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.87  
 Relative Fit Index (RFI) = 0.83  
 Critical N (CN) = 25.16

UIN SUSKA RIAU

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.084  
 Standardized RMR = 0.084  
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.56  
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.46  
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.45

CFA KEMENAG RI FAKTOR FIRST ORDER

Initial Covariance Matrix

	KL1	KL2	KL3	KL4	KL5	KL6
KL1	1.00					
KL2	0.36	1.00				
KL3	0.32	0.26	1.00			
KL4	0.48	0.39	0.35	1.00		
KL5	0.47	0.38	0.34	0.51	1.00	
KL6	0.52	0.42	0.38	0.56	0.55	1.00
KT1	0.46	0.37	0.33	0.50	0.49	0.54
KT2	0.52	0.42	0.37	0.56	0.55	0.61
KT3	0.52	0.41	0.37	0.55	0.54	0.60
KT4	0.51	0.41	0.37	0.55	0.54	0.60
KT5	0.54	0.43	0.39	0.58	0.57	0.63
KT6	0.54	0.44	0.39	0.59	0.57	0.63
KT7	0.44	0.35	0.32	0.47	0.46	0.51
KT8	0.48	0.38	0.34	0.51	0.50	0.56
KT9	0.52	0.42	0.37	0.56	0.55	0.61
KT10	0.53	0.43	0.38	0.57	0.56	0.62
KT11	0.61	0.49	0.44	0.65	0.64	0.71
KT12	0.50	0.40	0.36	0.54	0.53	0.58
KT13	0.53	0.42	0.38	0.57	0.55	0.61
KT14	0.57	0.45	0.41	0.61	0.60	0.66

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan

### Fitted Covariance Matrix

	KTL13	KTL14	KTL15	KTL16	KNF17	KNF18
KTL13	1.00					
KTL14	0.47	1.00				
KTL15	0.51	0.56	1.00			
KTL16	0.52	0.57	0.62	1.00		
KNF17	0.60	0.65	0.71	0.72	1.00	
KNF18	0.49	0.53	0.58	0.59	0.68	1.00
KNF19	0.52	0.56	0.61	0.63	0.71	0.59
KNF20	0.56	0.60	0.66	0.67	0.77	0.63



Dilindungi Undang-Undang		KNF19		KNF20									
		1.00		1.00									
		0.67		1.00									
Residuals													
		KL1		KL2		KL3		KL4		KL5		KL6	
		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00		0.00	
		0.15		0.04		0.03		0.17		0.16		0.16	
		-0.08		0.11		0.12		0.29		0.09		0.03	
		-0.03		0.13		0.01		0.12		0.23		0.16	
		0.01		0.06		-0.01		0.17		0.16		0.03	
		0.16		0.05		0.28		0.12		0.23		0.16	
		0.00		0.07		-0.03		0.08		0.09		0.03	
		0.07		-0.16		-0.10		-0.07		-0.11		-0.03	
		-0.01		-0.05		-0.08		-0.14		-0.08		-0.05	
		0.02		-0.08		0.02		-0.10		-0.08		-0.01	
		-0.01		0.02		0.03		-0.04		-0.04		-0.05	
		-0.04		-0.04		0.09		-0.11		-0.06		-0.05	
		-0.05		-0.05		-0.11		-0.06		-0.05		-0.08	
		-0.07		-0.05		0.00		0.07		0.03		0.07	
		-0.07		-0.05		0.10		0.12		0.08		0.01	
		0.00		-0.01		-0.08		-0.02		-0.01		-0.01	
		-0.16		-0.09		-0.03		-0.07		-0.13		-0.05	
		0.03		0.06		-0.03		-0.07		-0.09		-0.11	
		0.08		0.01		0.04		-0.08		-0.14		-0.10	
Residuals													
		KL7		KL8		KTL9		KTL10		KTL11		KTL12	
		0.00											

KTLL10	0.14	0.00				
KTLL11	0.10	-0.05	0.00			
KTLL12	-0.08	-0.08	0.30	0.00		
KTLL13	-0.02	-0.03	0.24	0.25	0.00	
KTLL14	-0.05	0.01	-0.03	-0.04	-0.01	0.00
KTLL15	-0.09	0.04	-0.06	-0.09	0.02	0.15
KTLL16	-0.11	0.07	-0.06	-0.02	-0.01	0.12
KTLL17	0.02	-0.09	-0.02	-0.04	-0.03	-0.03
KTLL18	0.06	-0.01	-0.03	-0.04	-0.02	-0.03
KNF19	-0.02	0.03	0.03	0.01	0.01	-0.01
KNF18	-0.11	-0.10	-0.05	-0.04	-0.05	0.05
KNF17	-0.12	-0.08	-0.02	-0.02	-0.12	0.06
KNF16	-0.05	-0.02	-0.02	0.01	-0.03	0.03
Fitted Residuals						
	KTLL13	KTLL14	KTLL15	KTLL16	KNF17	KNF18
KTLL13	0.00					
KTLL14	0.10	0.00				
KTLL15	-0.09	0.07	0.00			
KTLL16	-0.06	0.06	0.28	0.00		
KNF17	0.02	-0.06	-0.04	-0.06	0.00	
KNF18	0.14	0.02	0.03	0.00	0.10	0.00
KNF19	0.03	0.02	0.00	-0.05	0.02	0.14
KNF20	0.01	0.08	-0.07	-0.08	0.03	0.04
Fitted Residuals						
	KNF19	KNF20				
KNF19	0.00					
KNF20	0.21	0.00				

Summary Statistics for Fitted Residuals

UIN SUSKA RIAU

Smallest Fitted Residual = -0.16  
 Median Fitted Residual = -0.01  
 Largest Fitted Residual = 0.30

Stemleaf Plot

```

-14|8
-12|8
-10|5
- 8|6
- 6|8
- 4|8
- 2|6
- 0|8
 0|4
 2|1
 4|2
 6|7
 8|2
10|2
12|0
14|0
16|0
18|
20|3
22|6
24|2
26|6
28|2
30|1
  
```

Standardized Residuals

KL1

KL2

KL3

KL4

KL5

KL6

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan						
cipita milik UIN Suska Riau						
Dilindungi Undang-Undang						
gung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. gung mengumumkan dan membuat karya cipta di bidang sains atau teknologi dalam bentuk dan media apa pun yang dipublikasikan UIN Suska Riau	KL7	KL8	CTL9	CTL10	CTL11	CTL12
	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	3.06	0.74	- -	- -	- -	- -
	-1.50	2.45	0.73	- -	- -	- -
	-0.84	2.84	2.45	7.46	- -	- -
	0.34	1.35	-0.19	4.99	4.57	- -
	4.47	1.03	5.50	3.06	5.64	4.60
	-0.12	1.72	-0.80	2.45	2.53	0.93
	2.02	-3.77	-2.33	-2.07	-3.14	-0.92
	-0.16	-1.12	-1.71	-4.00	-2.28	-1.59
	0.46	-2.15	0.60	-3.27	-2.44	-0.53
	-0.30	0.56	0.81	-1.15	-1.31	-1.85
	-1.32	-0.81	1.81	-2.64	-1.39	-1.26
	-1.17	-1.15	-2.24	-1.49	-1.23	-2.33
	-1.23	-1.13	0.10	2.08	0.96	2.34
	-2.06	-1.16	2.47	3.57	2.55	0.44
	-2.07	-0.31	-3.02	-0.81	-0.50	-0.64
	0.00	-1.99	-0.62	-2.07	-3.43	-1.50
	-4.09	1.37	-0.72	-2.04	-2.72	-3.81
	0.97	0.39	1.02	-2.79	-4.87	-3.89
	2.75					
Standardized Residuals						
KL7 KL8 CTL9 CTL10 CTL11 CTL12 CTL13 CTL14 CTL15	KL7	KL8	CTL9	CTL10	CTL11	CTL12
	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	4.10	- -	- -	- -	- -	- -
	-2.84	-1.62	- -	- -	- -	- -
	-2.16	-2.49	9.61	- -	- -	- -
	-0.64	-1.07	8.55	8.67	- -	- -
	-1.53	0.49	-1.15	-1.56	-0.46	- -
	-2.19	1.07	-1.71	-2.33	0.61	4.38
	-2.77	1.97	-1.85	-0.44	-0.32	3.78
	0.68	-3.05	-0.51	-1.31	-1.01	-1.25



KT11	-0.72	-0.20	-1.13	-1.45	-0.61	-1.23
KN12	-0.82	1.35	1.35	0.44	0.50	-0.53
KN13	-3.07	-3.22	-1.51	-1.08	-1.53	1.56
KN14	-3.61	-2.74	-0.52	-0.61	-4.56	2.13
KN15	-1.83	-0.98	-0.79	0.45	-1.21	1.23
Standardized Residuals						
	KTL13	KTL14	KTL15	KTL16	KNF17	KNF18
KT11	-	-	-	-	-	-
KT12	2.49	-	-	-	-	-
KT13	-2.35	2.10	-	-	-	-
KT14	-1.70	1.72	9.81	-	-	-
KN15	1.03	-2.96	-2.34	-3.10	-	-
KN16	3.67	0.52	0.90	-0.11	4.91	-
KN17	0.91	0.48	-0.12	-1.80	1.15	4.45
KN18	0.17	3.03	-2.64	-3.33	2.07	1.59
Standardized Residuals						
	KNF19	KNF20				
KN19	-	-				
KN20	8.73	-				
Summary Statistics for Standardized Residuals						
Smallest Standardized Residual =	-4.87					
Median Standardized Residual =	-0.25					
Largest Standardized Residual =	9.81					
Stemleaf Plot						
- 4 9 10						

Target	ave	Standardized	Residuals
Residual for KTL9 and KL2	-3.77		
Residual for KTL9 and KL5	-3.14		
Residual for KTL9 and KL7	-2.84		
Residual for KTL10 and KL4	-4.00		
Residual for KTL11 and KL4	-3.27		
Residual for KTL13 and KL4	-2.64		
Residual for KTL14 and KL7	-2.77		
Residual for KTL15 and KL8	-3.05		
Residual for KNF1 and KL3	-3.02		
Residual for KNF1 and KTL14	-2.96		
Residual for KNF1 and KTL16	-3.10		
Residual for KNF1 and KL1	-4.09		
Residual for KNF1 and KL5	-3.43		
Residual for KNF1 and KL7	-3.07		
Residual for KNF1 and KL8	-3.22		
Residual for KNF1 and KL5	-2.72		
Residual for KNF1 and KL6	-3.81		
Residual for KNF1 and KL7	-3.61		
Residual for KNF1 and KL8	-2.74		
Residual for KNF1 and KTL11	-4.56		

Residual for	KNF20 and	KL4	-2.79
Residual for	KNF20 and	KL5	-4.87
Residual for	KNF20 and	KL6	-3.89
Residual for	KNF20 and	KTL15	-2.64
Residual for	KNF20 and	KTL16	-3.33
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	KL2 and	KL1	3.06
Residual for	KL2 and	KL2	2.84
Residual for	KL4 and	KL4	7.46
Residual for	KL6 and	KL1	4.47
Residual for	KL6 and	KL4	4.99
Residual for	KL6 and	KL5	4.57
Residual for	KL7 and	KL3	5.50
Residual for	KL7 and	KL4	3.06
Residual for	KL7 and	KL5	5.64
Residual for	KL7 and	KL6	4.60
Residual for	KL8 and	KL7	4.10
Residual for	KTL10 and	KTL9	9.61
Residual for	KTL11 and	KTL9	8.55
Residual for	KTL11 and	KTL10	8.67
Residual for	KTL13 and	KTL12	4.38
Residual for	KTL14 and	KTL12	3.78
Residual for	KTL16 and	KL4	3.57
Residual for	KTL16 and	KTL15	9.81
Residual for	KNF10 and	KTL13	3.67
Residual for	KNF10 and	KNF17	4.91
Residual for	KNF10 and	KNF18	4.45
Residual for	KNF20 and	KL1	2.75
Residual for	KNF20 and	KTL14	3.03
Residual for	KNF20 and	KNF19	8.73

CFA KOMPENSAI FAKTOR FIRST ORDER

Qplot of Standardized Residuals

UIN SUSKA RIAU


 UIN SUSKA RIAU

cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 guitian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 guitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

3.5

Normal Quantiles



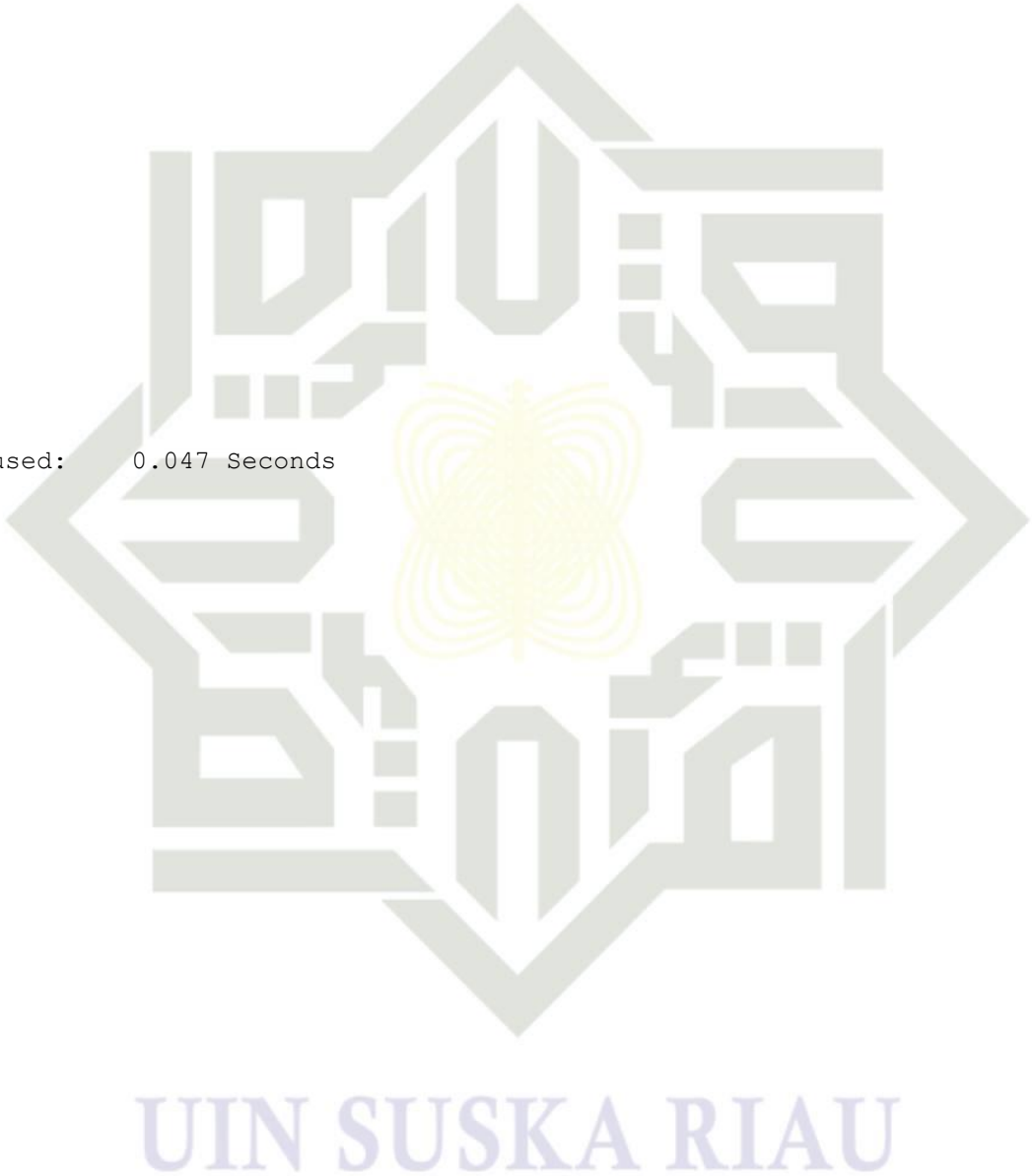


**ciptanya milik UIN Suska Riau**

**Dilindungi Undang-Undang**

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau

Time used: 0.047 Seconds



**Dilindungi Undang-Undang** 0.78  
0.79  
0.91  
0.75  
0.79  
0.85  
KOMPENSA  
1.00  
g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
guipian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
guipian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
g mengumumkan dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

KT  
KT  
KN  
KN  
KN  
KN

## Lampiran XII Output Lisrel (Uji Validitas & Reliabilitas Teknik Confirmatory Factor Analysis Skala Kinerja)

DATE: 1/ 2/2021  
TIME: 23:42

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by  
Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100  
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the  
Universal Copyright Convention.

Website: [www.ssicentral.com](http://www.ssicentral.com)

The following lines were read from file C:\Users\ASUS\Documents\LISREL\KinerjaNew.spl:

CFA KINERJA FAKTOR FIRST ORDER

DA NIT=7 N=155 MA=PL

LA

KT1 KT2 KT3 KT4 KT5 KT6 KT7 KK8 KK9 KK10 KK11 KK12 KK13 KK14 KK15 KK16 KK17 KK18 KK19 KP20 KP21 KP22 KP23  
 KP24 KP25 KP26 KP27

PM SYHIDITA COR

SE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27/

MO NXIYNH PH=ST

LK

KINERJA

FR LX1 LX2 LX3 LX4 LX5 LX6 LX7 LX8 LX9 LX10 LX11 LX12 LX13 LX14 LX15 LX16 LX17 LX18 LX19 LX20 LX21 LX22 LX23 LX24 LX25 LX26 LX27 1

PD

OU RS FTVS

CFA KINERJA FAKTOR FIRST ORDER

Number of Input Variables 27  
 Number of Y - Variables 0  
 Number of X - Variables 27  
 Number of ETA - Variables 0  
 Number of KSI - Variables 1  
 Number of Observations 155

CFA KINERJA FAKTOR FIRST ORDER

Correlation matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.00					
KT2	0.51	1.00				
KT3	0.32	0.23	1.00			



	KT7
1.00	
0.35	
0.17	
0.16	
0.27	
0.34	

Sebutkan sumber:

penyusunan laporan, penulisan kritik atau

7  
8  
9  
0  
1  
2

bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

## Relation Matrix

3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
0  
1  
2  
3  
4  
5  
6  
7

[illegible]

	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
KK13	1.00					
KK14	0.46	1.00				
KK15	0.34	0.46	1.00			
KK16	0.29	0.25	0.28	1.00		
KK17	0.40	0.43	0.41	0.47	1.00	
KK18	0.26	0.48	0.37	0.35	0.49	1.00
KK19	0.35	0.36	0.25	0.25	0.48	0.32
KK20	-0.03	-0.03	0.07	0.04	-0.07	0.01
KK21	0.06	0.00	0.14	-0.03	-0.05	0.07
KK22	0.15	0.05	0.07	0.06	-0.06	0.13
KK23	0.01	-0.12	0.02	-0.07	-0.05	0.07
KK24	0.07	-0.02	0.02	-0.14	-0.08	0.01
KK25	0.16	0.24	0.21	0.09	0.15	0.11
KK26	-0.01	-0.05	0.00	-0.17	-0.09	-0.03
KK27	-0.02	-0.11	0.07	-0.01	-0.11	-0.07

	KK19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24
KK19	1.00					
KK20	0.03	1.00				
KK21	0.04	0.40	1.00			
KK22	0.12	0.13	0.55	1.00		
KK23	0.03	0.19	0.57	0.43	1.00	
KK24	0.05	0.23	0.31	0.42	0.48	1.00
KK25	0.23	0.10	0.30	0.32	0.19	0.23
KK26	0.07	0.15	0.18	0.18	0.25	0.28
KK27	-0.03	0.16	0.43	0.33	0.39	0.16
Correlation Matrix						
	KP25	KP26	KP27			
KK25	1.00					
KK26	0.18	1.00				
KK27	0.14	0.02	1.00			

**Dilindungi Undang-Undang**

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber, maka akan dikenakan sanksi administratif berupa penuntutan gugatan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau diseminasi ilmu pengetahuan yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA
KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
24	25	26	27	28	29
THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA	THETA DELTA
KT7	KT8	KT9	KT10	KT11	KT12



CFA K<sub>1</sub>NERJA: FAKTOR FIRST ORDER  
 Number of observations = 14  
 LISREL Estimates (Maximum Likelihood)  
 LA<sub>1</sub>B<sub>1</sub>D<sub>1</sub>-X  
 K<sub>1</sub>NERJA  
 H1 0.50  
 (0.08)

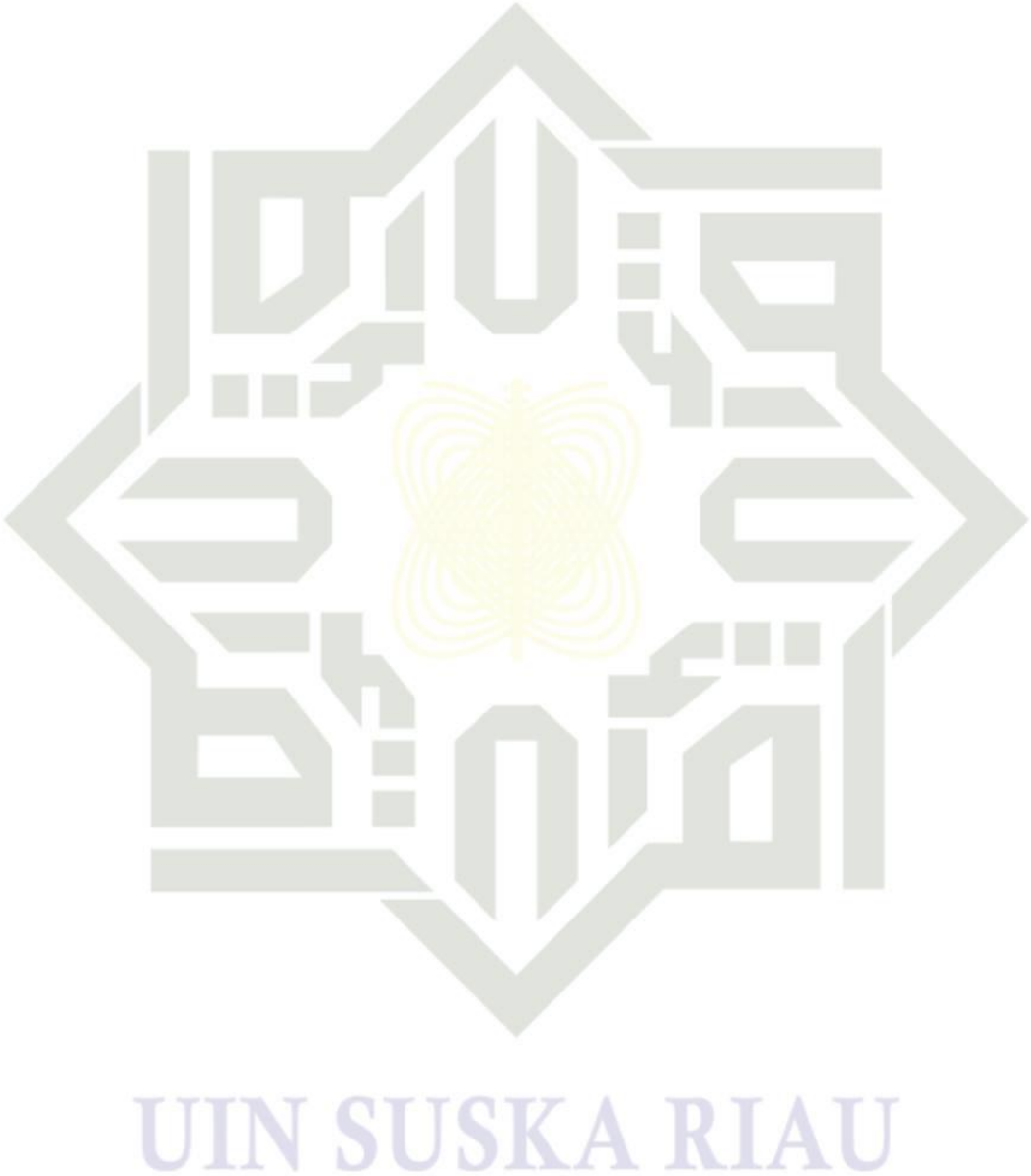
Dilindungi Undang-Undang  
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;  
 mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 mengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan

30	31	32	33	34	35
KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
36	37	38	39	40	41
KK19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24
42	43	44	45	46	47
KP25	KP26	KP27			
48	49	50			

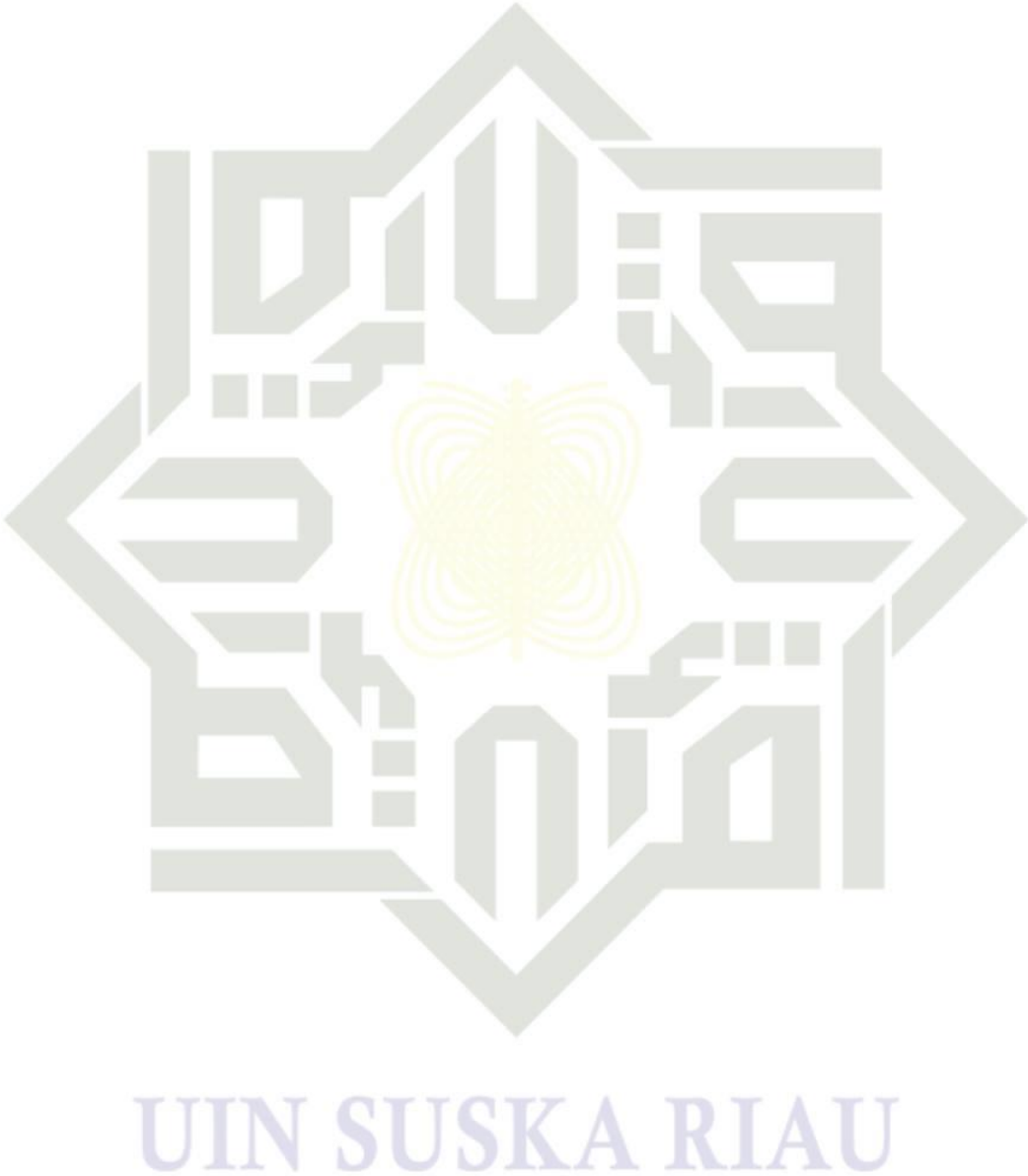
UIN SUSKA RIAU



ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

Diilindungi Undang-Undang  
mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini di dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau



ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

Dilindungi Undang-Undang	0.08)
	0.38
K14	0.61
	0.08)
K15	7.96
	0.50
K16	0.08)
	6.35
K17	0.47
	0.08)
K18	5.92
	0.68
K19	0.07)
	9.16
K20	0.59
	0.08)
K21	7.61
	0.56
K22	0.08)
	7.14
K23	0.07
	0.09)
K24	0.78
	0.10
K25	0.09)
	1.12
K26	0.15
	0.08)
K27	1.76
	-
K28	0.08
	0.09)
K29	1.00
	-
K30	-
	-

<p>Diilindungi Undang-Undang</p> <p>g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau</p> <p>gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau</p>	cipta milik UIN Suska Riau					
	State Islamic University of Sulta					
	ENERJA					
	-----					
	1.00					
	THETA-DELTA					
	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	0.75	0.74	0.82	0.79	0.72	0.84
	(0.09)	(0.09)	(0.10)	(0.09)	(0.09)	(0.10)
8.43	8.41	8.54	8.50	8.37	8.58	
THETA-DELTA						
KT7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
0.79	0.67	0.75	0.65	0.62	0.55	
(0.09)	(0.08)	(0.09)	(0.08)	(0.08)	(0.07)	
8.49	8.26	8.42	8.20	8.13	7.91	
THETA-DELTA						
KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	
-----	-----	-----	-----	-----	-----	
0.67	0.63	0.75	0.78	0.54	0.66	
(0.08)	(0.08)	(0.09)	(0.09)	(0.07)	(0.08)	
8.27	8.16	8.42	8.47	7.88	8.22	
THETA-DELTA						
KK19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24	



Diilindungi Undang-Undang  
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
 gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
 gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 ng mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ciptanya milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan

0.69 (0.08) 8.31	1.00 (0.11) 8.77	0.99 (0.11) 8.77	0.98 (0.11) 8.75	1.00 (0.11) 8.77	0.99 (0.11) 8.77
HTA DELTA					
KP25	KP26	KP27			
1.00 (0.11) 8.77	1.00 (0.11) 8.77	1.00 (0.11) 8.77			
Squared Multiple Correlations for X - Variables					
KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
0.25	0.26	0.18	0.21	0.28	0.16
Squared Multiple Correlations for X - Variables					
KT7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
0.21	0.33	0.25	0.35	0.38	0.45
Squared Multiple Correlations for X - Variables					
KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
0.33	0.37	0.25	0.22	0.46	0.34
Squared Multiple Correlations for X - Variables					
KK19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24

UIN SUSKA RIAU

0.00 0.01 0.02 - - 0.01

Good Multiple Correlations for X - Variables

KP25 KP26 KP27  
-----  
- - - -

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 328

Minimum Fit Function Chi-Square = 885.18 (P = 0.0)

Nonlinear Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1040.98 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 712.98

90 Percent Confidence Interval for NCP = (619.32 ; 814.24)

Minimum Fit Function Value = 5.75

Population Discrepancy Function Value (F0) = 4.63

90 Percent Confidence Interval for F0 = (4.02 ; 5.29)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.12

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.11 ; 0.13)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 7.41

Percent Confidence Interval for ECVI = (6.80 ; 8.07)

ECVI for Saturated Model = 4.91

ECVI for Independence Model = 20.56

Chi-Square for Independence Model with 351 Degrees of Freedom = 3112.03

Independence AIC = 3166.03

Model AIC = 1140.98

Saturated AIC = 756.00

Independence CAIC = 3275.20

Model CAIC = 1343.15  
Saturated CAIC = 2284.41

Normed Fit Index (NFI) = 0.72  
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.78  
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.67  
Comparative Fit Index (CFI) = 0.80  
Incremental Fit Index (IFI) = 0.80  
Relative Fit Index (RFI) = 0.70

Critical N (CN) = 68.94

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.12  
Standardized RMR = 0.12  
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.67  
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.62  
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.58

CFA KNERJ FAKTOR FIRST ORDER

Fitted Covariance Matrix

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	1.00					
KT2	0.25	1.00				
KT3	0.21	0.22	1.00			
KT4	0.23	0.23	0.20	1.00		
KT5	0.26	0.27	0.22	0.24	1.00	
KT6	0.20	0.20	0.17	0.18	0.21	1.00
KT7	0.23	0.24	0.20	0.21	0.24	0.18
KT8	0.29	0.29	0.24	0.26	0.30	0.23
KT9	0.25	0.26	0.21	0.23	0.26	0.20

0	0.30	0.30	0.25	0.27	0.31	0.24
1	0.31	0.31	0.26	0.28	0.32	0.25
2	0.33	0.34	0.29	0.31	0.35	0.27
3	0.29	0.29	0.24	0.26	0.30	0.23
4	0.30	0.31	0.26	0.28	0.32	0.24
5	0.25	0.26	0.21	0.23	0.26	0.20
6	0.24	0.24	0.20	0.22	0.25	0.19
7	0.34	0.35	0.29	0.31	0.36	0.27
8	0.29	0.30	0.25	0.27	0.31	0.23
9	0.28	0.28	0.24	0.25	0.29	0.22
10	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03	0.03
11	0.05	0.05	0.04	0.04	0.05	0.04
12	0.07	0.08	0.06	0.07	0.08	0.06
13	-	-	-	-	-	-
14	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	0.03
15	-	-	-	-	-	-
16	-	-	-	-	-	-
17	-	-	-	-	-	-

File Covariance Matrix

	KT7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
7	1.00					
8	0.26	1.00				
9	0.23	0.29	1.00			
10	0.27	0.34	0.30	1.00		
11	0.28	0.35	0.31	0.37	1.00	
12	0.31	0.38	0.34	0.40	0.41	1.00
13	0.26	0.33	0.29	0.34	0.35	0.38
14	0.28	0.35	0.30	0.36	0.38	0.41
15	0.23	0.29	0.25	0.30	0.31	0.34
16	0.22	0.27	0.24	0.28	0.29	0.32
17	0.31	0.39	0.34	0.40	0.42	0.46
18	0.27	0.34	0.29	0.35	0.36	0.39

Dilindungi Undang-Undang



Dilindungi Undang-Undang	KK10	0.26	0.32	0.28	0.33	0.34	0.37
	KK11	0.03	0.04	0.03	0.04	0.04	0.04
	KK12	0.04	0.05	0.05	0.06	0.06	0.06
	KK13	0.07	0.09	0.07	0.09	0.09	0.10
	KK14	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK15	0.04	0.05	0.04	0.05	0.05	0.06
	KK16	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK17	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK18	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK19	- -	- -	- -	- -	- -	- -
Covariance Matrix							
Dilindungi Undang-Undang	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	
	KK13	1.00					
	KK14	0.35	1.00				
	KK15	0.29	0.31	1.00			
	KK16	0.27	0.29	0.24	1.00		
	KK17	0.39	0.41	0.34	0.32	1.00	
	KK18	0.34	0.36	0.30	0.28	0.40	1.00
	KK19	0.32	0.34	0.28	0.26	0.38	0.33
	KK20	0.04	0.04	0.03	0.03	0.04	0.04
	KK21	0.05	0.06	0.05	0.05	0.06	0.06
Dilindungi Undang-Undang	KK22	0.09	0.09	0.07	0.07	0.10	0.09
	KK23	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK24	0.05	0.05	0.04	0.04	0.06	0.05
	KK25	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK26	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	KK27	- -	- -	- -	- -	- -	- -
Covariance Matrix							
Dilindungi Undang-Undang	KK19	KK20	KK21	KK22	KK23	KK24	
	KK19	1.00					
	KK20						
	KK21						
	KK22						
	KK23						
	KK24						
	KK25						
	KK26						
	KK27						

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KP1	1.00					
KP2	0.04	1.00				
KP3	0.05	0.01	1.00			
KP4	0.08	0.01	0.01	1.00		
KP5	-	-	-	-	1.00	
KP6	0.05	0.01	0.01	0.01	-	1.00
KP7	-	-	-	-	-	-
KP8	-	-	-	-	-	-
KP9	-	-	-	-	-	-
KP10	-	-	-	-	-	-

Covariance Matrix

	KP25	KP26	KP27
KP25	1.00		
KP26	-	1.00	
KP27	-	-	1.00

Residuals

	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
KT1	0.00					
KT2	0.26	0.00				
KT3	0.10	0.01	0.00			
KT4	0.13	0.11	-0.10	0.00		
KT5	0.08	0.09	-0.03	0.10	0.00	
KT6	0.04	0.08	0.19	0.01	0.06	0.00
KT7	0.04	0.13	-0.11	0.06	0.04	-0.02
KT8	-0.09	-0.10	0.03	-0.21	0.05	0.05
KT9	-0.17	-0.14	0.12	-0.11	0.00	0.05
KT10	0.09	-0.08	0.15	-0.12	-0.10	0.00
KT11	0.08	0.07	0.07	0.10	-0.01	-0.03
KT12	0.04	0.08	-0.05	0.16	0.11	0.00
KT13	-0.07	-0.10	0.07	-0.16	-0.04	0.09
KT14	-0.04	-0.04	-0.13	-0.02	-0.02	-0.07

<p><b>Diilindungi Undang-Undang</b></p> <p>g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau</p> <p>gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>g mengemukakan dan menyalin atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun di media UIN Suska Riau</p>	0.03	-0.04	-0.12	-0.07	-0.08	-0.14
	0.10	0.03	0.05	-0.02	-0.04	-0.03
	-0.14	-0.13	0.04	-0.04	-0.07	0.02
	-0.10	-0.06	-0.16	0.08	-0.06	-0.18
	0.00	0.02	-0.08	0.03	0.05	-0.02
	0.09	0.12	-0.01	0.05	-0.05	0.10
	0.03	-0.09	0.01	-0.04	-0.12	0.00
	0.08	-0.05	-0.02	0.08	-0.14	-0.11
	0.06	-0.03	-0.02	-0.02	-0.04	0.17
	0.07	0.01	0.01	0.10	-0.01	0.11
	0.20	0.18	0.14	0.02	0.11	0.05
	0.06	-0.02	0.03	-0.01	0.05	0.08
	0.07	-0.06	0.02	-0.09	-0.11	0.00
Residuals						
	KT7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
	0.00					
	0.09	0.00				
	-0.06	0.09	0.00			
	-0.11	0.13	0.06	0.00		
	-0.02	-0.11	-0.03	0.00	0.00	
	0.03	-0.13	-0.04	-0.16	0.31	0.00
	-0.07	0.09	0.05	0.11	-0.11	-0.02
	-0.01	0.05	-0.01	0.11	-0.16	-0.07
	0.04	0.14	0.03	-0.01	-0.15	-0.07
	-0.07	0.08	0.02	0.00	-0.04	-0.13
	-0.06	0.08	0.02	-0.03	-0.02	-0.04
	0.05	-0.07	0.07	0.01	0.01	-0.02
	0.03	-0.02	0.01	-0.03	-0.07	-0.06
	0.12	-0.10	-0.04	0.02	0.00	0.04
	-0.01	-0.10	0.19	-0.01	0.06	0.08
	0.02	-0.19	0.05	0.06	0.04	0.12
	0.06	-0.09	0.17	-0.04	0.10	0.15

Sebutkan sumber:

4 K  
5 K  
6 K  
7 K  
8 K  
9 K  
10 K  
11 K  
12 K  
13 K  
14 K  
15 K  
16 K  
17 K  
18 K  
19 K  
20 K  
21 K  
22 K  
23 K  
24 K



K5 0.23 0.10 0.30 0.32 0.19 0.23  
 K6 0.07 0.15 0.18 0.18 0.25 0.28  
 K7 -0.03 0.16 0.43 0.33 0.39 0.16

-----  
 KP25 KP26 KP27  
 -----  
 K5 - -  
 K6 0.18 - -  
 K7 0.14 0.02 - -

Summary Statistics for Fitted Residuals  
 Smallest Fitted Residual = -0.21  
 Median Fitted Residual = 0.01  
 Largest Fitted Residual = 0.57

Stemleaf Plot  
 - 2|1  
 - 1|9877766665  
 - 1|4443333222211111111110000000  
 - 0|999988877777777777777777766666655555  
 - 0|4444444444444444444333333333333222222222222222111111111111100000000+30  
 0|11111111111111111112222222222333333333334444444444444  
 0|55555555555555556666666667777777777788888888888999999999999  
 1|000000011111111222223334444  
 1|55555667788889999  
 2|0233  
 2|58  
 3|0123  
 3|98  
 4|18  
 4|8

5 | 3  
5 | 7

Dilindungi Undang-Undang

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau

gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.

Standardized Residuals

KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6
- -	- -	- -	- -	- -	- -
4.47	- -	- -	- -	- -	- -
1.70	0.18	- -	- -	- -	- -
2.23	1.80	-1.63	- -	- -	- -
1.43	1.63	-0.53	1.70	- -	- -
0.71	1.27	2.86	0.09	0.98	- -
0.70	2.23	-1.74	0.95	0.66	-0.29
-1.72	-1.95	0.60	-3.81	0.86	0.90
-2.99	-2.50	1.96	-1.89	0.01	0.74
1.71	-1.44	2.76	-2.10	-1.99	0.06
1.63	1.31	1.25	1.92	-0.17	-0.60
0.82	1.79	-1.01	3.25	2.31	-0.04
-1.31	-1.85	1.31	-2.91	-0.71	1.49
-0.84	-0.75	-2.42	-0.31	-0.35	-1.22
-0.48	-0.68	-1.93	-1.22	-1.49	-2.32
-1.74	0.51	0.78	-0.34	-0.65	-0.51
-3.04	-2.79	0.80	-0.81	-1.57	0.45
-1.92	-1.12	-2.90	1.49	-1.24	-3.21
-0.08	0.44	-1.36	0.44	0.90	-0.30
1.36	1.79	-0.16	0.71	-0.75	1.36
0.50	-1.29	0.17	-0.63	-1.80	-0.03
1.21	-0.80	-0.24	1.13	-2.17	-1.46
0.80	-0.32	-0.23	-0.20	-0.47	2.17
1.03	0.22	0.20	1.39	-0.19	1.45
2.47	2.24	1.75	0.21	1.42	0.63
0.77	-0.29	0.39	-0.13	0.67	0.96
0.85	-0.74	0.19	-1.13	-1.36	0.01

UIN SUSKA RIAU

Standardized Residuals		Standardized Residuals				
	KT7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12
KK8	1.60	-	-	-	-	-
KK9	-0.94	1.69	-	-	-	-
KK10	-2.08	2.64	1.06	-	-	-
KK11	-0.29	-2.27	-0.64	0.01	-	-
KK12	0.55	-3.02	-0.76	-3.61	7.35	-
KK13	-1.21	1.68	0.91	2.18	-2.23	-0.45
KK14	-0.15	0.95	-0.21	2.26	-3.55	-1.61
KK15	0.71	2.53	0.55	-0.11	-2.82	-1.39
KK16	-1.07	1.48	0.42	0.02	-0.83	-2.58
KK17	-1.17	1.90	0.42	-0.66	-0.59	-0.97
KK18	0.83	-1.43	1.22	0.21	0.29	-0.38
KK19	0.61	-0.44	0.10	-0.50	-1.43	-1.22
KK20	1.70	-1.57	-0.53	0.29	-0.03	0.76
KK21	-0.16	-1.52	2.82	-0.21	1.07	1.35
KK22	0.28	-3.03	0.79	1.00	0.71	2.18
KK23	0.75	-1.08	2.09	-0.54	1.30	1.81
KK24	0.20	-2.67	-0.77	1.11	0.89	2.41
KK25	0.57	-0.27	2.38	1.07	0.78	2.78
KK26	-0.82	-1.04	-0.52	0.32	0.06	0.55
KK27	-0.40	-0.88	1.16	0.56	1.53	0.48
Standardized Residuals		Standardized Residuals				
	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18
KK13	-	-	-	-	-	-
KK14	2.21	-	-	-	-	-
KK15	0.92	2.95	-	-	-	-
KK16	0.41	-0.77	0.70	-	-	-
KK17	0.16	0.47	1.39	3.10	-	-

	KK19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24
KK19	-	-	-	-	-	-
KK20	-0.12	-	-	-	-	-
KK21	-0.23	4.93	-	-	-	-
KK22	0.65	1.47	6.75	-	-	-
KK23	0.40	2.30	7.12	5.34	-	-
KK24	0.05	2.77	3.80	5.14	5.93	-
KK25	2.83	1.24	3.73	3.98	2.31	2.90
KK26	0.85	1.85	2.19	2.26	3.05	3.53
KK27	-0.33	1.96	5.35	4.11	4.82	2.04

	Standardized Residuals		
	KP25	KP26	KP27
KP25	-	-	-
KP26	2.23	-	-
KP27	1.76	0.23	-

### Summary Statistics for Standardized Residuals



Smallest Standardized Residual = -3.81  
 Median Standardized Residual = 0.07  
 Largest Standardized Residual = 7.35

Stemplot Plot

```

- 3|852000
- 2|9887654332211100
- 1|988766655554444443332222221111110000
- 0|9888888887777776666666555555554444333333333222222222111111+38
0|111111112222222223333444444455555555666666777777778888888888+10
1|001111122223333333444444445555556667777778888888999
2|0002222222222333333445556688888999
3|0037
4|0088
5|1339
6|8
7|1

```

Largest Negative Standardized Residuals

Residual for	KK8 and	KT4	-3.81
Residual for	KK9 and	KT1	-2.99
Residual for	KK12 and	KK8	-3.02
Residual for	KK12 and	KK10	-3.61
Residual for	KK11 and	KT4	-2.91
Residual for	KK11 and	KK11	-3.55
Residual for	KK11 and	KK11	-2.82
Residual for	KK11 and	KK12	-2.58
Residual for	KK11 and	KT1	-3.04
Residual for	KK11 and	KT2	-2.79
Residual for	KK11 and	KT3	-2.90
Residual for	KK11 and	KT6	-3.21
Residual for	KP21 and	KK8	-3.03
Residual for	KP21 and	KK17	-2.88
Residual for	KP21 and	KK8	-2.67
Residual for	KP21 and	KK16	-2.63

Dilindungi Undang-Undang  
 mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau  
 pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dengan cara lain tanpa izin penerbit UIN Suska Riau.

ciptanya milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan

UIN SUSKA RIAU

Largest Positive v	Standardized Residuals
Residual for KT5 and KT1	4.47
Residual for KT6 and KT3	2.86
Residual for KK10 and KT3	2.76
Residual for KK10 and KK8	2.64
Residual for KK12 and KT4	3.25
Residual for KK12 and KK11	7.35
Residual for KK14 and KK14	2.95
Residual for KK16 and KK16	3.10
Residual for KP21 and KK9	2.82
Residual for KP21 and KP20	4.93
Residual for KP22 and KP21	6.75
Residual for KP23 and KP21	7.12
Residual for KP23 and KP22	5.34
Residual for KP24 and KP20	2.77
Residual for KP24 and KP21	3.80
Residual for KP24 and KP22	5.14
Residual for KP24 and KP23	5.93
Residual for KP25 and KK12	2.78
Residual for KP25 and KK14	2.94
Residual for KP25 and KK19	2.83
Residual for KP25 and KP21	3.73
Residual for KP25 and KP22	3.98
Residual for KP26 and KP24	2.90
Residual for KP26 and KP23	3.05
Residual for KP26 and KP24	3.53
Residual for KP27 and KP21	5.35
Residual for KP27 and KP22	4.11
Residual for KP28 and KP23	4.82

CFA KNERJUMFAKTOR FIRST ORDER

Qplot of Standardized Residuals

3.5

UIN SUSKA RIAU

**Dilindungi Undang-Undang**

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: \*

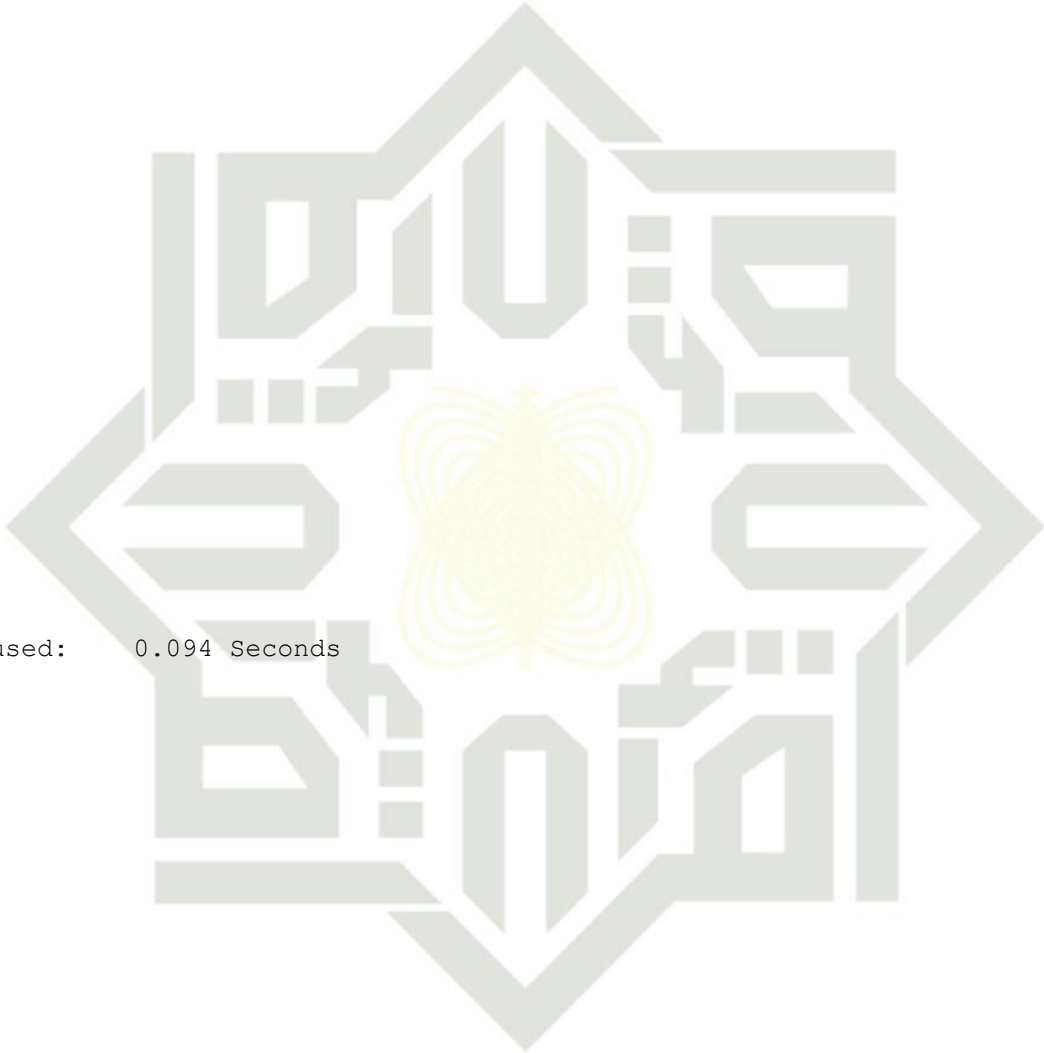
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, \* penulisan kritik atau

gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

g mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau







UIN SUSKA RIAU

Time used: 0.094 Seconds

cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulta

Dilindungi Undang-Undang 0.47 0.68 0.59 0.56 0.07 0.10 0.15 - - 0.08 - - - 1.00

g mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mentauntumkan dan menyebutkan sumber:  
gutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau  
gutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
g mengumumkan dan mempergunakan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.